

Mari Moisio

KESTÄVÄN KEHITYKSEN RAPORTOINTI
HYBRIDIORGANISAATIOISSA:
Monitapaustutkimus eräistä valtionyhtiöistä

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Pro Gradu – tutkielma
Marraskuu 2019

Tiedekunta

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Tutkinto

Hallintotieteiden maisterin tutkinto

Tekijä

Moisio Mari Anneli

Työn nimi

Kestävän kehityksen raportointi hybridiorganisaatioissa: Monitapaustutkimus eräistä valtionyhtiöistä.

Oppiaine / suuntaus

Julkinen talousjohtaminen

Työn laji

Pro gradu – tutkielma

Aika

Marraskuu 2019

Sivumäärä

104 + liitteet 8 sivua

Asiasanat:

Kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu, New Public Governance, GRI, valtionohjaus, omistajaohjaus, hybridiorganisaatio ja Agenda2030.

Tiivistelmä

Globaalit kestävän kehityksen haasteet tuovat nykypäivänä yritys- ja yhteiskuntavastuullisuusraportoinnin kautta raportointivelvollisuutta valtionyhtiöihin. Kestävän kehityksen raportointivelvollisuuden kokonaisuutta käsitellään tässä tutkimuksessa monitapaustutkimuksena kolmen valtionyhtiön raportoinnin kautta, joissa kaikissa on valtion enemmistöosuus ja täten myös laajemmat sidosryhmät sekä monipuolisemmat toimintaverkostot, kuin yksityissektorilla. Näitä toimintaverkostoja tässä tutkimuksessa kutsutaan hybridiorganisaatioiksi. Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää miten omistajaohjaus vaikuttaa yhtiöiden kestävän kehityksen raportointiin ja sitä miten tämän teeman sisällä tuotetaan raportointia, joka on vertailukelpoista kansainvälisesti sekä kansallisesti, erilaisten ohjeistusten, standardien ja raportointiohjeistojen sekä -viitekehysten kautta. Tutkimuskysymys ohjaa tämän tutkimuksen käsittelyä, kerättyä aineistoa hyväksikäyttäen. Tutkimus tehdään laadullisena sisällönanalyysinä, jonka tarkoitus on kerätä ja arvioida tietoa valitusta teemasta. Sisällönanalyysissä käsitellään case-organisaatioiden kestävän kehityksen raportointia, verraten tätä omistajaohjauksen mukaisiin ohjeistuksiin, päätöksiin sekä muun muassa valtiokonttorin ja valtioneuvoston antamiin tilannekatsauksiin ja selvityksiin sekä periaatepäätöksiin. Tutkimuksen sisällysluettelosta käy ilmi tutkimuksen aiheiden käsittely ja eri teemat tutkimuksen kehityksessä.

Tutkimustulosten perusteella tullaan toteamaan, että valtionyhtiöissä on kestävän kehityksen toteuttamisella ja raportoinnilla vahva rooli. Vastuullisuus ilmenee taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten vaikutusten laajalla raportoinnilla yhtiökohtaisesti. Raportointi on osin toimialakohtaista, mutta täyttää valtion periaatepäätökset sekä raportoinnista annetut viitekehukset. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen niin kansainvälisesti kuin kansallisesti, koska vertailevaa tutkimusta on vähän valtion omistamista yhtiöistä, vaikka kestävää kehitystä ja vastuullisuutta on tutkittu laajasti yksityissektorilla.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck – ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	3
2.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	3
2.2	Tutkimusongelma ja teoreettiset lähtökohdat	3
2.3	Tutkimuksen menetelmät	5
3	HYBRIDIHALLINTA	6
3.1	Hybridihallinnan määrittely	6
3.2	Valtion omistajaohjauksen hallintoelimet ja lainsäädäntö	9
3.3	Valtionyhtiön yhteiskuntavastuu	11
4	KESTÄVÄ KEHITYS	14
4.1	Globalisaatio ja kestävä kehitys	14
4.1.1	Ekologinen kestävyys	17
4.1.2	Taloudellinen kestävyys	17
4.1.3	Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys	18
4.2	Kestävän kehityksen Agenda2030- toimintaohjelman tavoitteet	20
4.3	Kestävä kehitys Suomen lainsäädännössä	22
4.4	Kestävä kehitys valtionhallinnossa	24
5	KESTÄVÄN KEHITYKSEN RAPORTOINTI	26
5.1	Valtion periaatepäätös yhteiskuntavastuun raportointimallista valtionyhtiöissä	27
5.2	Tutkimuksen raportointiviitekehys	29
6	KESTÄVÄN KEHITYKSEN RAPORTOINTI CASE-ORGANISAATIOISSA	35
6.1	Aineisto	35
6.2	Tutkittavien organisaatioiden yleinen esittely	41
6.2.1	Finnair Oyj	42
6.2.2	Fortum Oyj	45
6.2.3	Posti Oyj	49
6.3	Case-organisaatioiden yhteenveto kestävä kehityksen GRI- raportoinnista vuonna 2018	52
6.3.1	Yleinen perussisältö	56
6.3.2	Taloudelliset vaikutukset	57
6.3.3	Ympäristölliset vaikutukset	58
6.3.4	Sosiaaliset vaikutukset	59
6.4	Case-organisaatioiden kestävä kehityksen vuosiraportointi 2018	62
6.4.1	Fortum Oyj	62
6.4.2	Finnair Oyj	70

	6.4.3 Posti Group Oyj.....	79
7	YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT.....	89
8	LÄHTEET.....	97
9	LIITTEET.....	105

KUVIOT

Kuvio 1. Suomen valtion omistajaohjauksen päätöksenteko ja poliittinen valta.....	9
Kuvio 2. Omistajaohjauksen vaikutus yritysvastuuraportoinnissa.....	12
Kuvio 3. Fortum Oyj hallintoelimet 2018.....	66
Kuvio 4. Finnairin hallintoelimet 2018.....	76
Kuvio 5. Posti Group Oyj hallintoelimet 2018.....	85
Kuvio 6. Posti Group Oyj hallituksen kokoonpano 2018.....	85
Kuvio 7. Sisäisen valvonnan toimintaprosessi Posti Group Oyj:llä 2018.....	88

TAULUKOT

Taulukko 1. Vuoden 2018 yritysvastuullisuusraportoinnin sisältämät periaatteet, politiikat ja järjestelmät.....	30
Taulukko 2. Hallinnointikoodin 2015 asiakokonaisuudet ja asiasisällöt.....	34
Taulukko 3. Hybridiorganisaatiot, jotka tutkimuksen kohteena.....	36
Taulukko 4. Finnair Oyj:n olennaisuusanalyysi 2018 sisältö.....	43
Taulukko 5. Finnair Oyj:n vastuullisuusraportointia vuonna 2018.....	44
Taulukko 6. Fortum Oyj ja kestävän kehityksen SDG-tavoitteet 2018.....	47
Taulukko 7. Fortum Oyj:n kestävän kehityksen raportointimateriaalia 2018.....	48
Taulukko 8. Posti Group Oyj SDG-tavoitteet 2018.....	50
Taulukko 9. Posti Group Oyj:n yritysvastuun tavoitteet 2018.....	50
Taulukko 10. Posti Group Oyj:n kestävän kehityksen raportointi 2018.....	51
Taulukko 11. GRI-raportointi, yleisen perussisällön jakautuminen graafisesti.....	57
Taulukko 12. GRI-raportointi, taloudellisten vaikutusten jakautuminen graafisesti.....	58
Taulukko 13. GRI-raportointi, ympäristöllisten vaikutusten jakautuminen graafisesti.....	59
Taulukko 14. GRI-raportointi, sosiaalisten vaikutusten jakautuminen graafisesti.....	60
Taulukko 15. Fortum Oyj 2018 sitoumukset ja politiikat.....	63
Taulukko 16. Fortum Oyj, Agenda2030 tavoitteet 2018.....	64
Taulukko 17. Fortum kestävän kehityksen konsernitavoitteet 2018.....	65
Taulukko 18. Fortum Oyj, vuoden 2018 hallituksen ja tarkastus- ja riskivaliokunnan pj:n palkkiot.....	67
Taulukko 19. Fortum Oyj, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkion elementit ja tarkoitus.....	68

Taulukko 20. Esimerkki Fortumin lyhyen aikavälin kannustimien mittareista.....	69
Taulukko 21. Finnair Oyj:n politiikat ja sitoumukset 2018.....	71
Taulukko 22. Finnair Oyj:n liikennepolitiikkaan vaikuttavat toimet.....	72
Taulukko 23. Finnair Oyj:n ympäristövaikutusten esimerkkejä.....	73
Taulukko 24. Finnair Oyj:n eettiset toimintatavat ja vastuullinen hankinta 2018.....	74
Taulukko 25. Finnair Oyj henkilöstötunnusluvut 2018.....	75
Taulukko 26. Finnairin palkkio- ja palkitsemisjärjestelmän kuvaus ja avainhenkilöiden suoritusmittarit 2018.....	78
Taulukko 27. Finnairin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen ja irtisanomiskorvaukset.....	79
Taulukko 28. Posti Group Oyj politiikat ja sitoumukset vuonna 2018.....	80
Taulukko 29. Posti Group Oyj:n yritys vastuun osa-alueet ja toteuma 2018.....	81
Taulukko 30. Postin vuoden 2018 saavutukset ja kehityskohteet lyhyesti.....	81
Taulukko 31. Postin henkilöstötietoja vuonna 2018.....	81
Taulukko 32. Postin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet 2016–2018.....	82
Taulukko 33. Postin palvelut vuonna 2018.....	83
Taulukko 34. Posti-konsernin laatu- ja ympäristöpolitiikka 2018.....	84
Taulukko 35. Posti Group Oyj:n tarkastusvaliokunnan tehtävät 2018.....	85
Taulukko 36. Posti Group Oyj:n hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot 2018.....	87
Taulukko 37. Postin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkioelementit ja tarkoitus 2018.....	87

1 JOHDANTO

Globaalissa maailmassa on tarve nostaa esiin kestävä kehitys, jotta luonnonvarat ja luonnon monimuotoisuus kytetään tulevaisuudessa turvaamaan, ihmisille pystytään turvaamaan elämän perusedellytykset, mahdollisuus tasa-arvoiseen osallistumiseen ja vastuunottoon päätöksenteossa valtakunnallisesti, osana maailmanyhteisöä. Ihmisillä tulee olla mahdollisuus hyvinvointinsa luomiseen ja perusoikeuksien toteutumiseen. Vapaa henkinen toiminta, eettinen kasvu ja moninaisten kulttuurien säilyminen ja kehittyminen ovat osa kestävästä kehitystä, samoin kuin taloudellinen kestävyys. (Osborne 2010, 413- 428.)

Suomen kestävä kehityksen toimikunta (1995, 3) toteaa, että Yhdistyneiden kansakuntien (YK) alaisuudessa toimiva ympäristö- ja kehityskonferenssi (UNCED) hyväksyi vuonna 1992 kestävä kehityksen kansallisesta ja kansainvälisestä yhteistyöstä tehdyn tavoite- / toimintaohjelman, Agenda21. Agenda21 tavoitteena oli sitouttaa maailman valtiot kestäväan kehitykseen kansainvälisesti, luomalla yhteiset kansainväliset tavoitteet. Suomessa kestävä kehitys on otettu vakavasti jo vuodesta 1993 lähtien, jolloin Suomeen perustettiin kestävä kehityksen toimikunta ja jonka jälkeen. toimintaohjelman tavoitteet ovat olleet mukana muun muassa poliittisessa päätöksenteossa, hallinnossa sekä yksityissektorin, kansalaisjärjestöjen ja tiedeyhteisöjen yhteistyössä. YK:n yleiskokous virallisesti vuonna 2015 Agenda21-toimintaohjelman päivitetyn version Agenda2030, joka kuvaa kestävä kehityksen nykyisiä toimintatavoitteita (UN General Assembly 2015, 3). Agenda2030-toimintaohjelmaa tullaan käsittelemään tarkemmin luvussa 4., osana kestävä kehityksen kokonaisuutta.

Julkisen sektorin hallinnassa, johtamisessa sekä päätöksenteossa on tapahtunut muutoksia voimakkaasti 2000-luvulla, kohti monimuotoista yhteistuotantoa ja vaikuttamista, huomioiden kestävä kehitys osana hallintajärjestelmää. Julkisen sektorin uusimmasta hallintajärjestelmästä, jossa kestävä kehitys huomioidaan aiempaa laajemmin, käytetään nimitystä New Public Governance (NPG) ja tämä hallintajärjestelmä on kehittynyt edeltäjiensä Public Administration (PA) ja New Public Management- mallien (NPM) kehitystarpeista ja niihin liittyvästä kritiikistä. NPG-mallin mukaisessa yhteistuotannossa julkisia palveluita tuotetaan julkisten palvelujärjestelmien, erilaisten kumppanuuksien, sopimusjärjestelmien sekä verkostojen yhteistyönä moni-arvoisessa yhteiskunnassa. Hybridioriogaatioksi kutsutaan organisaatiota, joka toimii tällaisessa monimuotoisessa sitoumusten, sopimusten ja verkostojen kentässä, tuottaen esimerkiksi palveluita. NPG-malli edellyttää laajempaa sitoutumista

ympäristöön, julkisen hallinnon ja palveluiden tuottamisen saralla, kuin mitä aiemmissa hallintomalleissa on koskaan vaadittu. Tämän vuoksi NPG mallissa on kiinnitetty erityisesti huomioita kestäväan kehitykseen. (Osborne & Strokosch 2013, 31–47; Määttä 2010, 28 & Osborne 2010, 413–428.) New Public Governancen ja hybridiorganisaation teemaa ja teoriaa käydään läpi tarkemmin luvussa 3.

Muun muassa julkisen sektorin palveluvalintojen vaikutusta kestäväan kehitykseen tulee seurata, mitata, raportoida ja vertailla, koska Suomi on sitoutunut osaltaan kestäväan kehityksen edistämiseen ja kehittämiseen. Achrénin (2017, 1) mukaan perinteisesti jonkin asian tai vaikutuksen mittaaminen vaatii määreitä. Kestäväan kehityksen osalta mittausta on tehty raha- ja ainemääreitä sekä laadullista informaatiota käyttämällä. Mittaamisessa tärkeimpinä tekijöinä ovat tarkkuus, tekijän mitattavuus, käytännöllisyys, käytettävyyys, kustannustehokkuus ja pitkän aikavälin vertailumahdollisuus.

Tutkimuksessa mukana valituissa organisaatioissa on käytetty kestäväan kehityksen raportointityökaluna ”Global Reporting Initiative”, eli GRI-standardiohjeistoa. Euroopan tilintarkastus tuomioistuin (2019, 8 & 15) on todennut GRI- ohjeiston olevan sopiva julkisella sektorilla mitattaviin osatekijöihin ja vertailukelpoinen, kestäväan kehityksen raportoinnissa. GRI-raportoinnin käyttämisestä ja raportointisisällön suosituksista on Valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös (3.11.2011), jota käsitellään valtion omistajaohjauksen kokonaisuudessa luvussa 3.2. Tässä tutkimuksessa kestäväan kehityksen raportointia tullaan käsittelemään yleisesti sekä GRI-kehityksen ympäristössä luvuissa 5 ja 6.

Yksityisen sektorin kentässä kestäväan kehityksen mittaamista ja raportointia on tutkittu paljon, varsinkin tapaustutkimuksena, mutta julkisen sektorin kentässä tutkimusta on tehty verrattain vähän. Hybridiorganisaatitasolla tutkimuksen toteuttaminen johtui siitä, että halusin tutkia organisaatioita, joissa mukana on monimuotoinen julkisen sektorin hallintajärjestelmä, erilaiset verkostot, sopimusyhteistyö, erilaiset kumppanuudet sekä muut sitoumukset. Hybridiorganisaatioiden kentässä tutkimus on mielenkiintoinen, koska julkisen sektorin omistajaohjauksella sekä julkista sektoria sitovalla lainsäädännöllä on vaikutusta kestäväan kehityksen edistämiseen.

Tässä tutkimuksessa tullaan selvittämään, miten kestäväa kehitystä raportoidaan Suomen valtion omistajaohjauksessa olevissa case-organisaatioissa, jotka toimivat julkisena osakeyhtiönä tai noteerattuna pörssiyhtiönä. Tutkimuksessa tuodaan lisäksi esiin, miten laajasti valtioyhtiöt raportoivat kestävästä kehityksestä, GRI- ohjeiston avulla.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen kannalta oleellista taustaa, josta tutkimuksen tekeminen on lähtenyt liikkeelle. Luvussa tullaan esittelemään avainsanoja sekä tutkimuskysymystä, johon pyritään tutkimuksen teolla vastaamaan. Aineistoa esitellään tässä luvussa lyhyesti ja yleisesti. Analyysiluvussa 6, aineistoa esitellään teemakohtaisesti ja tarkemmin.

2.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä monitapaustutkimuksena kolmeen case-organisaatioon: kahteen julkiseen pörssi-yhtiöön (Finnair Oyj ja Fortum Oyj) ja yhteen julkiseen osakeyhtiöön (Posti Group Oyj), jotka toimivat valtion omistajaohjauksessa sekä markkinatalouden piirissä, jolloin mukana on poliittinen tausta ja sen tuoma vastuullisuus kestävän kehityksen Agenda2030-tavoiteohjelman tavoitteiden toteutumisesta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten laajasti monitapaustutkimuksen mukaiset valtionyhtiöt raportoivat kestävästä kehityksestä, GRI-raportoinnin avulla. Case-organisaatiot mielletään tässä tutkimuksessa hybridiorganisaatioiksi, koska organisaatiot toimivat julkisen sektorin omistajaohjauksessa, yhteistyössä eri verkostojen ja kumppanuuksien kanssa sekä liiketoimintaperusteisesti, yleisillä markkinoilla. Tässä tutkimuksessa käydään läpi kestävän kehityksen mittaamista GRI-raportoinnin viitekehyksessä sekä valtion omistaja-ohjauksen näkökulmasta. Tutkimus rajataan käsittelemään vain monitapaustutkimuksena kolmea valtionyhtiötä, tutkimuksen hallinnan vuoksi.

Tutkimuksessa käsitellään yhtä pääkysymystä:

Miten omistajaohjaus vaikuttaa case-hybridiorganisaatioissa kestävän kehityksen raportointiin?

2.2 Tutkimusongelma ja teoreettiset lähtökohdat

Tutkimuksen aihetta on lähestytty asiasanoilla: kestävä kehitys (sustainable development), yhteiskuntavastuu ja yritysvastuu, Agenda2030 (Sustainability development goals), new public governance, sustainability performance in public sector, GRI ja hybridiorganisaatiot sekä valtion omistajaohjaus. Käsitekartta on tutkimuksen liitteenä 4. Käsitekartasta tutkimuksen eri tekijöiden suhdetta ja riippuvuutta kuvataan visuaalisesti selkeämmällä tavalla, joka toivon mukaan tuo selkeyttä eri asiayhteyksien välisiin yhteyksiin ja tutkimuksen perusajatukseen, huomioiden tutkimuksen tarkoitus.

Muun muassa Stephen Osbornen (Osborne 2010, s. 413–428) kirjassa ”New Public Governance” on tuotu esiin, että julkisen politiikan toteutus ja julkisen sektorin palveluiden tarjonta ovat kehittäneet viimeisen vuosisadan aikana kolme eri hallintomuotoa, joita ovat seuraavat:

PA= Public administration, eli julkinen johtaminen

NPM= New Public Management, eli uusi julkinen johtaminen / hallinnointi

NPG = New Public Governance, eli uusi julkinen hallinto

Julkisen johtamisen ja hallinnon eri malleissa kestävyyttä sekä sen raportointia on tutkittu nykyaikana jo enemmän kuin aiemmin, vaikka edelleen hyvin vähän verrattuna yksityissektoriin. Uusi julkinen hallinto (NPG) pitää sisällään kestävän kehityksen teemaa, jonka vuoksi tutkimus ja kiinnostus aiheetta kohtaan ovat lisääntyneet 2000-luvulta lähtien. Aiheen tutkimusta on tehty vähän, koska julkinen sektorin ei perinteisesti ole toiminut markkinataloudessa, vaan toimeksiantotaloudessa, jolloin mitattavien tekijöiden arvostus ja mitattavuus tapahtuu eri tavoin, varsinkin kun mitattavuus on tapahtunut pääosin kustannustehokkuuden ja laatutekijöiden kautta. (Osborne 2010, s. 413–428.) Kestävän kehityksen raportoinnissa on suuria eroja, pelkästään valtioiden sisällä, joka vaikeuttaa raportoinnin vertailua sekä yhdenmukaisuutta. Esimerkiksi Englannista esitetty tutkimustulos (Walker & Brammer 2009, 128–137) kestävästä hankinnoista julkisella sektorilla osoittaa, että hankintakäytännöissä on suuria eroja eri julkisen sektorin virastojen välillä, joka vaikeuttaa kestävän kehityksen vertailtavuutta alueittain sekä globaalisti. Samoin paikallisen tason ja valtakunnallisen tason vaikutus päätöksenteossa vaihtelee paljon, jolloin aiheesta koskevaa päätöksentekoprosessi voi vaikeutua. Kestävyyden suorituskyvyn mittaamista julkisella sektorilla on tutkinut muun muassa Adams, Muir & Hoque (2014, 46–67), jotka ovat todenneet kestävän kehityksen suorituskyvyn mittaamisen olevan pääosin kustannustehokkuuden sekä laatutoimenpiteitä sisältäviä mittauksia. Samassa tutkimuksessa todetaan, että vähiten mitattuja tekijöitä ovat juuri kestävän kehityksen ympäristöön ja sosiaaliseen kestävyysliittymään liittyvät toimenpiteet. GRI-raportointiohjeiston soveltuvuutta julkisen ja kolmannen sektorin organisaatioihin kritisoi Dumay, Guthrie & Farneti (2010, 531–548) julkaisussaan, jossa todetaan, että GRI-raportointiohjeisto lähestyy kestävästä kehityksestä johtamisen näkökulmasta, eikä ekologisesta ja eko-oikeudellisesta näkökulmasta, jolloin kestävän kehityksen edistystä ei välttämättä tapahdu, koska arviointi tapahtuu virheellisestä näkökulmasta. Artikkelissa todetaan kuitenkin, että GRI-raportoinnilla on hyvät mahdollisuudet kehittyä myös julkisen tai kolmannen sektorin käyttöön. Tällaista kehitystyötä on tehty GRI:ssä vuodesta 2013 lähtien, jotta raportointi kyettäisiin kehittämään paremmin julkista sektoria palvelevaksi (Global Reporting Initiative 2013).

Aiheen ajankohtaisuus on suuri, koska erilaisia kriisejä ympäristöön, talouteen ja sosiaaliseen hyvinvointiin on paljon. Aiheesta on kuitenkin vielä tutkittu vähän valtion roolia ja omistajaohjauksen

alaisuudessa olevien valtioyhtiöiden teemassa, kestävyiden osalta. (Roper & Barker 2011, 691.)Tämän vuoksi aiheesta on saatava lisätutkimusta kestäväen kehityksen edistämiseksi.

Tutkimuksen teorian kartoittaminen lähti kestäväen kehityksen teemasta ja siitä miten valtionhallinnon ohjauksessa olevien markkinataloudessa toimivien organisaatioiden kestävyttä raportoidaan. Kestävyys on huomioitu New Public Governance mallissa, joten tätä mallia käsitellään tutkimuksessa hybridi-organisaatioiden teemassa. Valtion poliittista omistajaohjausta ja siihen liittyvää lainsäädäntöä kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamiselle, käsitellään omina kokonaisuuksinaan luvuissa 3.2, 3.3 ja 4.3. Avainsanoina haussa ovat muun muassa valtion omistajaohjaus, määräenemmistö osuus ja valtionyhtiö

2.3 Tutkimuksen menetelmät

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jossa analysointi menetelmänä toimii teoriaohjaava ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa havainnointiaineistoa on kerätty case-organisaatioiden kestävää kehitystä ja GRI-raportointia koskevista julkaisuista ja raporteista sekä Global Initiative Reporting standardeista. Kerätty aineisto koodataan taulukkoon, josta aineiston vertailua voidaan tehdä sekä tuottaa informaatiota GRI-raportoinnin laajuudesta valtionyhtiöissä.

Teoriaohjaavassa aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa käsitteistö tulee teoriasta, jossa sisällönanalyysi perustuu aikaisempaan viitekehukseen. Tavallisesti analyysirungon sisälle muodostetaan kategorioita ja erilaisia luokituksia, jonka jälkeen analyysiä tehdään uudelleen tämän luokituksen tai ryhmittelyn jälkeen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Aineistoa kuvataan tarkemmin luvun 6 alussa. Kvalitatiivinen tutkimus on yleensä aineistolähtöistä tutkimusta, jota voidaan lähestyä monella tavalla ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä on useita erilaisia. Kvalitatiiviseen tutkimuksessa tutkitaan muun muassa monimutkaisia ilmiöitä ja prosesseja, joita ei tunneta hyvin. Pyrkimyksenä on ymmärtää tutkimuksen kohteen laatua, ominaisuuksia tai merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Kerätty aineisto tarkastellaan yhdestä tai muutamasta valitusta kohteeksi valitusta tapauksesta. Kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan sekalaiseen joukkoon teoriaperinteitä, tutkimusotteita ja analyysitapoja, jossa tutkimuskysymykset tarkentuvat aineiston keruun ja analysoinnin yhteydessä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

3 HYBRIDIHALLINTA

Tässä luvussa tullaan määrittelemään hybridihallinnan ja hybridiorganisaation termit sekä pyritään kuvaamaan näiden termien tarkoitus, julkisen talouden kentässä. Kestävän kehityksen agenda, toimenpideohjelmat ja seuranta voivat olla erilaisia eri toimijoilla, koska organisaatioiden intressit poikkeavat usein toisistaan. Luvussa käsitellään omina kokonaisuuksinaan hybridihallinnan määritelmää, valtion omistajaohjauksen vaikutusta hybridiorganisaatioon sekä valtion omistajaohjausta ja lainsäädäntöä, case-organisaatioiden kentässä.

3.1 Hybridihallinnan määrittely

Aiemmin johdannossa ja luvussa 2 käytiin läpi julkisen sektorin hallinnon kehittymistä, eri hallinto- tai hallintajärjestelmien mukaan. Näistä mainittiin PA (Public Administration), NPM (New Public Management) ja NPG (New Public Governance). Hybridihallinta on suomenkielinen termi Hybrid-Governance- termistä, jonka käsitteen syntymistä käydään tässä luvussa läpi. Seuraavassa käsitellään näiden käsitteiden lähtökohtia, tutkimuksen viitekehyksessä. Julkisen johtamisen (PA) mallissa keskitytään yksittäisiin julkisiin palveluorganisaatioihin, jossa painotus on taloudessa, julkisten palveluiden toimittamisen tehokkuudessa ja palveluiden välittäjäympäristössä. Tähän malliin liittyy voimakkaasti erilaiset julkisten palveluiden ulkoistamistoimet, jossa panoksella saadaan tuotos, jota voidaan mitata taloudellisin keinoin. Painotus on ns. ”yksilön näkökulmassa”, jossa ei ole tilaa laajemmalle yhteistoiminnalle. Nykyaika vaatii kuitenkin yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jotta voidaan luoda tehokas ja toimiva järjestelmä poliittista päätöksentekoa auttamaan ja toteuttamaan sekä parantamaan tehokkuutta julkisten palveluiden tarjonnassa. Uudessa julkisessa johtamisessa rakenteet ovat muuttuneet monimutkaisemmaksi, koska rakenteet sisältävät julkisen sektorin, kolmannen sektorin ja yksityisen sektorin tai sekoituksen näistä. Tällaista monimuotoisia ja – vaikutteisia organisaatiota kutsutaan hybridi-organisaatioksi. Organisaatioiden rakenteet voivat vaihdella kooltaan, rakenteeltaan ja toiminnoiltaan. Vertikaalisesti integroidut ja alakohtaiset lähestymistavat organisaatiorakenteissa ovat hajonneet, jonka vuoksi uusi julkinen hallinto (NPG) on edennyt. Analysointiyksikkö ei ole erillinen organisaatio, vaan se sisältää julkisten johtajien ja julkisen palveluiden velvoitteiden verkostot, jolloin mukaan tulee poliittinen tausta. Tällöin työskentelyn tulee tapahtua yhdessä palveluiden tarjoamiseksi, koska rakenteet ovat hajanaiset ja sekoittuneet. Perusyksikkö tulisi olla julkisen palvelun järjestelmä (hybridi-organisaatio). Tällöin on kiinnitettävä huomiota toisistaan riippuvaisten

toimijoiden välisiin suhteisiin, julkisessa palveluiden järjestelmässä. Erilaisten verkostojen ja velvoitteiden rooli julkisten palveluiden tarjoamisessa tulisi selvittää. Keskusteluun on noussut palveluiden ”julkisuus”, koska palveluita tuotetaan niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Osborne 2010, 413–428 & 2006, 377–387.)

Tulosohjausmalli ja suorituskyvyn mittaaminen ovat olleet perinteisesti uudessa julkisen johtamisen (NPM) mallissa keskeisiä tekijöitä. Painopiste on ollut julkisten palveluiden tuottamisessa, velvoitteiden analyysiyksikkönä ovat olleet monimutkaiset palvelujen jakeluverkostot ja – järjestelmät. Kvantitatiivisen tiedon tuottaminen (kuten kirjanpito) on sisällytetty vahvasti osaksi uutta julkisen johtamisen mallia. Tämä on vienyt strategisen suunnitteluprosessin julkisyhteisöistä ja vastuun paikallis- ja valtionhallinnosta, julkisten palvelujen tuottamisen paikalliselle yhteisölle. Heistä on tullut osa sääntelyä, eikä pelkästään suorituskyyä ohjaava toimija. Keskittyminen organisaatioissa mitattaviin tietoihin ja palvelun suorituskyyyn on tällä hetkellä ristiriidassa julkisten palveluiden todellisuuden kanssa, ns. nyky-yhteiskunnassa. Tulisi huomioida myös palvelujärjestelmän muita elementtejä, kuin vain kvantitatiiviset tekijät. Kestävä kehitys ja sosiaalinen kirjanpito on mahdollista huomioida uudessa julkisen hallinnon (NPG) mallissa paremmin ja sisällyttää se osaksi olemassa olevia rakenteita. Kehitystyö vaatii monikansallista yhteistyötä sekä eri ammattikuntien kanssa keskustelua (erilaiset verkostot). Uusi julkinen hallinto korostaa organisaatioiden ja niiden ympäristön välistä suhdetta. (Osborne 2010, 149–162 & 223–236 ja 423–424.)

Governance- malli, jota kutsutaan myös julkiseksi hallinnaksi, nousi keskusteluun 2000-luvun alussa, jonka tarkoituksena oli haastaa sekä täydentää uuden julkisen johtamisen (New Public Management) mallia. Euroopan Unionin ja Maailmanpankin mukaan Governance-käsite on mielletty tarkoittamaan hyvää hallintotapaa, koska sen tarkoituksena on uudenlainen tehokas ja korruptoitumaton julkinen hallinto, erinäisine vaikutussuhteineen. Julkinen hallinto on kokenut murroksen, jonka vuoksi toimintapolitiikat, hallinnointitavat ja moninainen hallinto vaativat itseohjautuvuutta, vuorovaikutusta ja yhteistyötä julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Tähän käsitteeseen liittyy monitoimijainen systeemi sekä verkostomainen vuorovaikutusjärjestelmä, jossa toimintaa hoidetaan julkisen sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä. (Virtanen & Stenvall 2010, 55–58.)

Osborne (2006, s.382–383) määrittelee New Public Governancen (NPG) julkishallintomalliksi, joka on kehittynyt edeltäjänsä Public Administration ja New Public Management (NPM)-mallien kehitystarpeista ja niihin kohdistuvasta kritiikistä. NPM-mallin päätarkoitus on ollut taloudellisen vastuun ja johdon tulostavasti lisääminen, suurista vertikaalisista integroituneista organisaatioista siirtyminen

pienempiin organisaatioyksikköihin, sopivan organisaatiokulttuurin etsiminen sekä muutokset johtamiskäytännöissä ja – malleissa. NPM-malliin on sisältynyt myös palvelujen laadun korostaminen, eritoten yhteisön tarpeiden mukaiseksi. Osa kritiikistä NPM-mallia kohtaan on koskenut juuri yhteisön tarpeiden huomioimista, monimutkaisessa julkisten palveluiden ympäristössä. Kansalaiset huomioidaan hallintomallissa kuluttajina, eikä niinkään yhteisön jäseninä ja palvelujen kehittäjinä. NPM-mallin kritiikin pohjalta on muotoutunut New Public Governance-malli, jossa huomioidaan palvelujen tuottamista, asiakaslähtöisyyttä, vaikuttamista ja osallistavaa toimintaa laajemmin kuin NPM-mallissa, jossa keskittyminen oli tehokkuusperiaatteissa ja tulostavuuksessa. Kestävän kehityksen huomioiminen ja edistäminen palvelutuotannossa voi olla taloudellisesti kalliimpi vaihtoehto kuin kestävämpien palveluntuotanto prosessi, mutta yhteiskunnallisilta ja globaaleilta vaikutuksiltaan suurempi kuin kestävämpien tuotantoprosessi. Osbornen (2010, 413–428) mukaan NPG-malli edellyttää laajempaa sitoutumista ympäristöön, julkisen hallinnon ja palveluiden tuottamisen saralla, kuin mitä aiemmissa hallintomalleissa on koskaan vaadittu. Tämän vuoksi NPG mallissa on kiinnitetty erityisesti huomioita kestäväan kehitykseen, huomioiden palveluvalinnoissa elementtien vaikutus laajemmin yhteiskuntaan ja ympäristön kestävyteen. NPG:n tarkoituksena on myös kehittää kestäväan julkisen politiikan ja palveluiden sekä organisaatioiden hallintosuhteita. NPG on käsitteellinen malli, joka voi auttaa ymmärtämään ja arvioimaan julkisen politiikan toteuttamisen ja julkisen palveluiden tuottamista todellisuudessa, tässä nykyisessä ja haasteellisessa maailmassa. Huomioon on otettava kuitenkin, että politiikan toteuttaminen ja julkisten palveluiden tuottaminen on monimutkaista toimintaa ja sisältää yleensä rinnakkaisia ja vuorovaikutteisia järjestelmiä ja malleja, eikä siis vain yksinkertainen joukko erillisiä toteutus – ja toimitusjärjestelmiä. Näitä monimuotoisia toimintoja kutsutaan hybridiorganisaatioiksi.

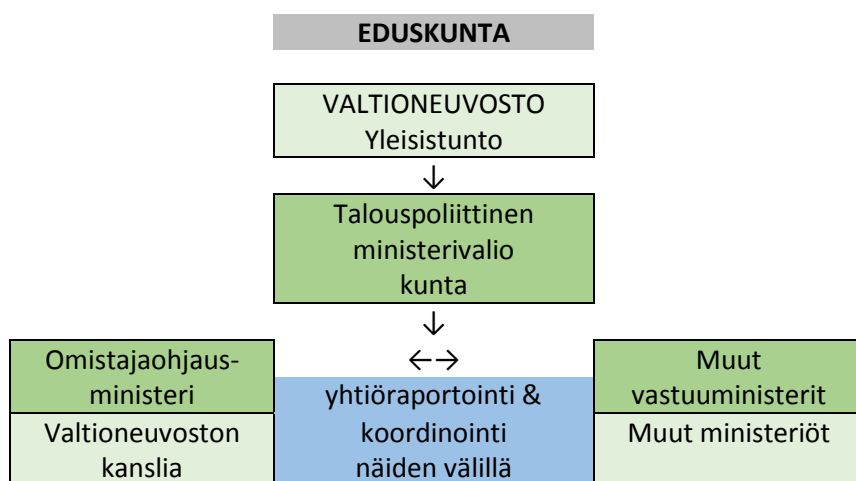
Tässä tutkimuksessa hybridihallinta mielletään hallintajärjestelmäksi, jossa mukana on poliittista valtaa, yksityisen sektorin toimintaa sekä yhteistyöverkostoja ja liiketoimintakumppaneita. Tällöin organisaatorakenteeseen kuuluu myös muita ohjausjärjestelmiä, kuin markkinatalous. Tämän tutkimuksen case-organisaatiot sisältävät julkista hallintoa, valtionomistajaohjauksen myötä, samalla kuin toimivat yleisillä markkinoilla ja harjoittavat liiketoimintaa pörssiyhtiönä tai osakeyhtiönä. Näin ollen organisaatio rakenne pitää sisällään hierarkiat, markkinat ja verkostot sekä valtion toimenpideohjelmien tavoitteita.

Määttä (2010) määrittelee hybridijärjestelmän ja hybridiorganisaation seuraavasti: ”Hybridi on taloudellisen toiminnan ohjausjärjestelmä, joka sisältää erikseen määritellyt luottamukseen perustuvan sopimusjärjestelmän, sekä autonomiseen että yhteistyöhön perustuvan sopeutumismekanismin ja sekä hallinnollisen kontrollin että kannustimien käytön ohjauksen välineinä”. Samoin Määttä toteaa, että

hybridi on markkinoiden ja hierarkioiden välimuoto, jossa yhdistyy molempien ominaisuuksia. Mitronen (2002) määrittelee hybridioorganisaation organisaatioksi, joka sisältää markkinoiden, hierarkioiden ja verkostojen ohjausjärjestelmät ja jossa erilaisia kontrollimenetelmiä käytetään samanaikaisesti. Hybridioorganisaatiota ovat määritelleet samaan tapaan kuin Mitronen ja Määttä myös Bradach & Eccles (1989), Powell (1990) ja Håkansson & Johanson (1993), tukeutuen määritelmään monimuotoisesta ohjausjärjestelmästä, joka sisältää kolme perusohjausjärjestelmää, joita ovat markkinat, hierarkiat sekä verkostot. Tässä tutkimuksessa hybridioorganisaatiota lähestytään kaikkien näiden kolmen ohjausjärjestelmän näkökulmasta, koska case-organisaatiot toimivat yleisillä markkinoilla, mutta valtionohjauksen alaisuudessa, jolloin niitä sitovat valtiomme sopimukset sekä EU- ja Suomen lainsäädäntö. Näillä organisaatioilla on myös oma sidosryhmäverkosto, kestävän kehityksen ohjelmat ja tavoitteet sekä näihin liittyvien sitoumusten ja sopimusten toteuttamisvelvoitteet. Esimerkiksi työllistämiseen, tasa-arvoon, korruptioon tai ympäristöön liittyvät asiat.

3.2 Valtion omistajaohjauksen hallintoelimet ja lainsäädäntö

Valtion omistajaohjauksella tarkoitetaan valtioenemmistöistä yhtiötä, jossa valtion omistusosuus on vähintään 50,1 %. Markkinaehtoisten yhtiöiden omistajaohjaus hoidetaan valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastolla, jossa valmistellaan linjaukset ja toimeenpano omistajapolitiikassa. (Valtioneuvoston kanslia, 2019.) Case-organisaatioissa ovat kaikki enemmistöomisteisia. Finnair Oyj:ssä valtion omistusosuus on osakekannasta 55,8%, Fortum Oyj:ssä omistusosuus on 50,8% ja Posti Group Oyj:ssä omistusosuus on 100%. (Valtioneuvoston kanslia, 2019.) Valtioenemmistöyhtiöitä kutsutaan tässä tutkimuksessa myös valtionyhtiöiksi. Seuraavan kuvion yksi (1) on tarkoitus kuvata omistajaohjauksen päätöksentekoa ja organisointia.



Kuvio 1. Suomen valtion omistajaohjauksen päätöksenteko ja poliittinen valta

Kuten kuvasta käy selväksi, niin eduskunta käyttää ylintä poliittista valtaa Suomen valtiossa, joka käytännössä tarkoittaa, että omistajaohjauksen ja omistajapolitiikan tavoitteet ja periaatteet kirjataan hallitusohjelmaan. Valtioneuvoston periaatepäätökset ohjaavat päivittäisiä omistajaohjauksen toimintatapoja ja käytäntöjä. Sekä eduskunta että valtioneuvosto toimivat omistajaohjauslain myöntämien valtuutusten puitteissa. Merkittävät ratkaisut sekä eduskunnan ja valtioneuvoston toimivaltaan kuuluvat asiat, tarvitsevat talouspoliittisen ministerivaliokunnan puolta. Ministerivaliokunta antaa myös täydentäviä linjauksia ja kannanottoja. Organisaation hallitus vastaa valtio-omistajalle tavoitteisiin pyrkimisestä ja periaatteiden noudattamisesta. Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston tehtävä on vastata linjausten valmistelusta, käytäntöjen johdonmukaisuudesta ja ministeriöiden välisen yhteistyön koordinoinnista. (Valtioneuvoston periaatepäätös 2019b.)

Lainsäädäntö määrittää eduskunnan ja valtioneuvoston toimivaltaa hankittaessa tai luovuttaessa määrävallasta, osakemyynistä, yritysjärjestelyiden liittyvistä säännöksistä, toimivallan jaosta valtioneuvoston ja ministeriön välillä. Omistuksen luopumisesta ja määräysvallan hankkimisesta päättää Eduskunta ja Valtioneuvosto päättää osakkeiden ostosta sekä myynnistä. Asianomaisen ministeriön päätettäväksi jäävät omistajaohjaukseen ja omistajavallan käyttöön liittyvät kysymykset. Valtion omistajaohjausta sekä – politiikkaa siihen liittyen ohjaavat laki valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta (1368/2007) ja laki valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta annetun lain muuttamisesta (1315/2016). Näitä lakeja sovelletaan päätöksenteossa, omistajaohjauksessa (valtioenemmistö yhtiöt) ja valtion osakkuusyhtiöissä. Mainittakoon tässä, että lakiin 1368/2007 liittyen on eduskuntapäätänyt muuttaa yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta annettua lakia, muutoksella 1315/2016 (joka mainittu aiemmin). Valtioneuvoston kanslia ylläpitää omistajapolitiikkaan ja – ohjaukseen liittyvää materiaalipankkia verkkosivustoillaan, joka sisältää muun muassa periaatepäätöksiä, jotka helpottavat lainsäädännön ja toimintaperiaatteiden tulkintaa. (Valtioneuvoston kanslia, 2019b).

Valtion omistajaohjaukseen liittyy monenlaisia organisaatioita. Tämän tutkimuksen kannalta on kuitenkin keskeyttävä case-tutkimuksen kannalta oleellisempiin organisaatiomuotoihin, joita ovat julkinen pörssi-yhtiö ja julkinen osakeyhtiö. Julkisia pörssi-yhtiöitä velvoittavat edellisten lakien lisäksi myös arvopaperimarkkinalaki (746/2012), rahoitustarkastuksen ja Helsingin arvopaperipörssin ohjeet. Rahoitustarkastuksen eli finanssivalvonnan ohjeita ja määräyksiä ylläpidetään finanssivalvonnan toimesta, heidän verkkosivuillaan, osoitteessa www.finassivalvonta.fi. Finanssivalvonnan tehtävä on edistää finanssimarkkinoiden vakautta ja luottamusta asiakkaiden, sijoittajien ja vakuutettujen suojaa. Helsingin arvopaperipörssin ohjeita ylläpitää Helsingin Pörssi eli Nasdaq Helsinki, tehtävään toimia suomalaisten arvopapereiden markkinapaikkana, jossa arvopaperivälittäjät käyvät kauppaa. Helsingin Pörssissä. (Valtioneuvoston kanslia, 2019b).

Valtion omistajaohjauksessa noudatetaan edellä mainittujen lisäksi ”Corporate governance” eli hyvää hallintotapaa, ”OECD Principles of Corporate Governance”- ohjeita, joihin ei tässä tutkimuksessa perehdytä sen tarkemmin, mutta mainittakoon, että hyvän hallintotavan tarkoittaa hyvää ja toimivaa päätösvallan ja valvonnan kokonaisuutta. (Valtioneuvoston kanslia, 2019c).

3.3 Valtionyhtiön yhteiskuntavastuu

Tutkimuksen pääteemana on käsitellä kestävästä kehitystä ja sen raportointia, julkisen sektorin kentässä. Tarkemmin organisaatioissa, joissa on valtionohjausta (poliittinen ohjaus), mutta myös liiketoiminta perustuu markkinoihin ja tuoton tavoitteluun ja monimuotoiseen verkostotoimintaan. Tällaisessa yhdistelmässä, jossa mukana julkisen hallinnon sekä yksityisen sektorin tai julkisen pörssi-yhtiön toimintaa ja päätöksentekoa, voivat tavoitteet kestävästä kehityksen toteuttamisesta, sen eteenpäin viemisestä poiketa sen mukaan, onko kyse valtion hallinnon päätöksenteosta vai organisaation sisällä tehdyistä operatiivisen johdon päätöksistä, koskien organisaation toimintaa. Julkista hallintoa, tässä tapauksessa valtion hallitusta, sitovat lait, erilaiset asetukset ja päätökset sekä heidän tekemät sopimukset sekä sitoumukset. Suomen valtio on sitoutunut muun muassa YK:n ilmastopöytäkirjaan sekä Agenda2030-toimintaohjelmaan sekä moniin muihin sopimuksiin, jotka velvoittavat toimimaan globaalien tavoitteiden eteen, parantaen kestävästä kehitystä ja olemaan sitoumuksistaan vastuullisia. Julkisilla liiketoimintatalouden markkinoilla tavoitteet kestävästä kehityksen suhteen voivat erota paljon, julkisen hallinnon näkökulmasta, koska toiminta on puhtaasti liiketoimintaa ja kestävästä kehitystä tukevat päätökset ja toimenpiteet voivat olla kalliimpia toteuttaa kuin jokin muu valinta, vaikkapa jätteiden käsittelystä organisaatioissa. Tässä luvussa käydään läpi tarkemmin valtionomistajaohjausta. Teemaa avataan siitä näkökulmasta, että mihin valtion enemmistöomistajuus sitoo sellaisia organisaatioita, jotka toimivat markkinataloudessa, mutta valtio pääomistajana vaikuttaa kestävästä kehityksen toteutumiseen organisaatioissa. Kestävästä kehitystä tullaan käsittelemään tarkemmin luvussa 4, jossa käydään läpi kestävästä kehityksen määritelmää, siihen liittyviä pääpainoalueita ja raportointia.

Suomen Valtion hallitusohjelmaan kirjataan omistajaohjauksen- ja politiikkaa koskevat tavoitteet ja periaatteet vuosittain, koskien myös yritys vastuullisuutta tai tässä tutkimuksessa koskien kestävästä kehitystä. Valtion tekemä taloudellisen sekä riski- ja olennaisuusanalyysin tehtävä on arvioida yritysvastuun toteutumista. Todetaan, että yritys vastuulla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kestävästä kehityksen teeman sisällä olevien teemojen ja tavoitteiden toteutumiseen tähtäävää toimintaa ja siitä kannettua vastuuta organisaatioissa. Kestävästä kehityksen sisältöä käsitellään luvussa 4., joten tässä yh-

teydessä tätä teemaa ei lähdetä enempää avaamaan. Valtion omistajaohjausosasto, joka toimii Valtioneuvoston kanslian alaisuudessa, arvioi yritysvastuun toteutumista organisaation strategiassa ja toiminnassa, mutta ei kuitenkaan johda yksittäisten organisaatioiden yritysvastuun käytännön toteutumista, vaan se on organisaation itse tehtävä. Valtio voi vaikuttaa yritysvastuullisuuteen muun muassa käyttämällä omistajavaltaa yhtiökokouksissa. Valtion finanssineuvos, joka toimii valtioneuvoston kanslian alaisuudessa, arvioi osaltaan yritysvastuun huomioimista organisaation kokonaisvaltaisessa toiminnassa ja yritysvastuuta omistaja-strategiassa. Omistajaohjauksen alaisissa organisaatioissa luodaan ja päivitetään yritysvastuuraportointia, osana organisaation toimintaa ja strategiaa. Yritysvastuuraportista tehdään analyytikkojen toimesta taloudellinen ja strateginen analyysi, jossa tarkastellaan yritysvastuun toteuttamista osana organisaation toimintaa, arvioidaan yritysvastuun hallinnan tila ja liiketoimintavaikutukset, olennaiset teemat, riskit ja mahdollisuudet sekä suoriutuminen yritysvastuun tavoitteista. Organisaation johtoryhmä käsittelee kokouksissaan omistajan näkemyksiä (Valtio) osana sisäistä raportointia sekä huomioi omistajan näkemykset ja mahdolliset toimenpiteet / toimintaehdotukset. Organisaatioiden yritysvastuusta raportoidaan myös Talouspoliittiseen ministeriövaliokuntaan, osana säännönmukaista raportointia sekä omistajaohjausosaston vuosikertomuksessa, josta muut sidosryhmät saavat tiedon organisaation yritysvastuun tilanteesta. Seuraavassa kuviossa kaksi (2) esitetään valtioyhtiöiden yritysvastuun prosessiin ja raportointiin vaikuttavat omistajaohjauksen osatekijät. (Valtiotalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 2017, s.14.)



Kuvio 2. Omistajaohjauksen vaikutus yritysvastuuraportoinnissa

Valtion omistajaohjausosasto arvioi yritysvastuun johtamista, yritysvastuutoimien vaikutusta kustannustehokkuuteen, merkittävimpiä riskejä sekä yhtiön kykyä hallita liiketoimintamahdollisuuksia taloudellisen merkityksen kannalta. Omistajaohjauksellinen kehys tai tavoitteet esitellään organisaation toimintaan useimmiten hallituksen (organisaation hallitus) puheenjohtajan välityksellä, joka osaltaan myös osallistuu, yhdessä organisaation korkeimman johdon kanssa, organisaation yritysvastuun tavoitteiden toteutumisen seurantaan. Valtion omistajaohjausosaston tekemä vastuullisuusanalyysi

(riski- ja olennaisuus), osana taloudellista analyysiä, tehdään ympäristö- ja yhteiskuntavastuun ja hyvän hallintotavan mukaan, käyttäen Key performance indicators for environmental, social and governance issues (ESG KPI) – kriteeristöä, joka sisältää erilaisia mittareita. Analyysin tulokset käsitellään yhdessä omistajaohjausosaston strategiavastaavan, organisaation hallituksen puheenjohtajan sekä toimitusjohtajan kanssa. (Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 2017, s.15). ESG KPI-kriteeristö on DVFA Committee on Non-Financialin vuonna 2008 julkaisema viitekehys, joka sisältää ympäristö-, sosiaali- ja hallintoasioiden keskeiset suoritusindikaattorit. Viitekehys on saanut Euroopan finanssianalyttikkojenyhdistysten eli European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) liitolta hyväksynnän ja virallisen EFFAS-standardin aseman. Kriteeristö sisältää neljä kategoriaa ja yhdeksän pääteemaa, jotka ovat energiatehokkuus (ympäristö), kasvihuonekaasu päästöt (ympäristö), henkilöstön vaihtuvuus (sosiaalinen), koulutus ja pätevyys (sosiaalinen), työvoiman ikääntyminen (sosiaalinen), poissaoloprosentti (sosiaalinen), oikeudenkäyntiriskit (hallinto), korruptio (hallinto) ja tulot uusista tuotteista (pitkän aikatahtaimen kannattavuus). (EFFAS 2014, 3-7.)

Valtioneuvoston omistajapolitiikan periaatepäätöksessä (3.11.2011) todetaan, että valtioenemmistöisten organisaatioiden tulee raportoida yritysvastuusta riittävän täsmällisesti ja vertailukelpoisella tavalla. Samassa periaatepäätöksessä käsiteltiin raportointimallia, joka perustui GRI 3-raportointiin, mutta vain viitekehyksellisesti, eikä yksityiskohtaisesti toteutettavaksi. Tätä raportointimallia käsitellään GRI-standards (core) näkökulmasta tarkemmin luvuissa 5.1 ja 6.3. Tämä siitä syystä, että case-organisaatioilla raportointi on tehty GRI 3- raportointiohjeiston sijaan GRI Core- standardien mukaisesti, vuonna 2018.

Valtionalouden tarkastusviraston (2017, s.15–16) mukaan ongelmana valtionyhtiöiden yritysvastuu raportoinnissa voi usein olla se, että valtionyhtiöissä ei ymmärretä missä määrin organisaation tulee huomioida omistajan vaatteet ja tavoitteet sekä miten näitä tavoitteita ja vaateita tulee sisällyttää organisaation kokonaisstrategiaan. Usein ongelmia valtionyhtiöissä tuo myös se, mitä omistajaohjausosaston vastuullisuusanalyysin suhdeluvut tarkoittavat ja mistä laskentaperusteista nämä ovat tuotettu. Samoin ongelmia saattaa aiheuttaa organisaation ja valtion omistajaohjausosaston erilaiset näkemykset riskiarvioinnista.

4 KESTÄVÄ KEHITYS

Tämän luvun tarkoitus on käsitellä kestävästä kehitystä Suomen kansallisista lähtökohdista ja siitä miten kestävä kehitys Agenda2030-toimintaohjelmaa pyritään toteuttamaan Suomessa. Tämä lähtökohta johtuu siitä, että tutkimuksessa keskitytään julkisen sektorin hybridiorganisaatioihin, jotka ovat sitoutuneet valtion ja kunnan tasolla New Public Management- malliin (luku 3), YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin. Lähteet ovat tästä syystä pääosin YK:n, YK-liiton ja YK:n tiedotuskeskuksen tai Suomen Ympäristöministeriön lähteitä.

4.1 Globalisaatio ja kestävä kehitys

Kestävään kehitykseen liittyy voimakkaasti globalisaatio, koska uhkat ovat maailmanlaajuisesti yhteisiä. Globalisaatio tarkoittaa tieteen termipankin mukaan maailmanlaajuistumista. Tarkemmin ottaen globalisaatio on määritelty taloustieteellisesti seuraavasti: ”Kansantalouksien integroituminen maailmantalouteen kaupan, pääomaliikkeiden, siirtolaisuuden ja teknologian leviämisen kautta.” Filosofissa määritelmä on... ”kehityskulku, jossa eri maiden taloudet ja kulttuurit liittyvät yhä tiiviimmin toisiinsa.” (Tieteen termipankki 11.1.2018.)

Globalisaation käsite otettiin yleiseen käyttöön 1980-luvulla, vaikka paremmin se sai tunnettavuutta 1990-luvulla. Globalisaatio käsitteenä nousi maailmanlaajuiseen taloudellisten suhteiden keskusteluun vuosituhannen vaihteessa, jolloin maailmanlaajuisten taloudellisten, sosiaalisten, kulttuuristen ja ympäristövaikutusten muutokset ja haasteet ymmärrettiin paremmin kuin ennen ja nähtiin tarvetta tarkistaa ja määritellä kestävä kehityksen tavoitteita uudelleen (Rohweder 2008, 19.) Globalisaatio on tuonut mahdollisuuksia sekä uhkia monille maille, erityisesti globalisaation vaikutus köyhimpien maiden asemaan on aiheuttanut erimielisyyttä. Globalisaatio mahdollistaa yritykset tuottamaan työtä alhaisen palkkatason ja verotuksen maissa, joka ei edistä välttämättä työntekijöiden oikeuksia, vastuullista verotusta tai ympäristönsuojelua. Edullisen palkkatason maissa myös korruptio on yleisempää, kuin maissa, joissa valvonta on tehokkaampaa. Toiset maat ovat taasen parantaneet taloudellista asemaansa ja kenneet pääsemään köyhyydestä, vaikka toiset maat ovat kokeneet globalisaation haittavaikutukset. Tästä esimerkkinä Yhdysvaltain finanssikriisi, joka levisi globaalisti kriisiksi, koska yhteiset pelisäännöt puuttuivat. Globalisaatioon liittyvä vapaa kauppa ja ulkomaan kauppa ovat tuo-

neet Suomelle mahdollisuuksia. Tiedon saatavuuden parantuminen myös lisää demokratiaa, ihmisoi-
keusien valvontaa, tehostaa taloudellisten voimavarojen käyttöä, talouden kasvua sekä lisää kulttuu-
rien kohtaamista ja vuorovaikutusta. YK:n tavoitteena on parantaa globalisaation positiivisia vaiku-
tuksia ja poistaa tai vähentää siitä aiheutuvaa negatiivista vaikutusta, huomioiden kaikki maat, mu-
kaan lukien kehitysmaat. YK:n kansainvälisen valuutta- ja rahoitusjärjestelmän uudistuksessa on pai-
nopisteiksi laitettu kestävä ja tasapuolinen kasvu, ihmisarvoisen työn edistäminen, luonnonvarojen
vastuunalainen käyttö, kasvihuonepäästöjen vähentäminen sekä elintarvike- ja rahoituskriisien tai
maailmanlaajuisiin köyhyiden haasteisiin tarttuminen. (Suomen YK-liitto 2019 ja Valtiovarainmi-
nisteriö 2002, 7 & 16–22.)

Globaalit ympäristö-ongelmat koskettavat koko maapalloa, koska valtioilla ja kansakunnilla ei ole
esimerkiksi omaa ilmakehää. Ihmisten toiminta vaikuttaa ympäristöömme ja rasittaa luonnonvaro-
jamme, mutta ei ole kohdennettavissa haittojen tuottajille (yksittäisille saastuttajille), vaan haitat ovat
niin sanotusti kollektiivisia eli yhteisiä. Tämä tarkoittaa, että haittoja tulee torjua myös maailmanlaa-
juisesti ja kollektiivisesti, jotta saadaan positiivinen vaikutus aikaan. Yksittäisvaikutukset ovat itse-
nään pieniä, mutta yhteistoiminnan yhteydessä kasvavat suuriksi ja merkittäviksi. Kansainvälinen
toiminta ja erilaiset kansainväliset sopimukset sekä toimintaohjelmat mahdollistavat voimavarojen
tehokkaan käytön ja toimenpiteiden kohdentamisen, sinne missä niitä nopeimmin ja taloudellisimmin
voidaan toteuttaa. Tämä tarkoittaa, ettei vastuuta ositeta valtioille suoraan, vaan toimitaan yhteisesti
kohdennettujen globaalien ympäristöongelmien torjumiseksi tai poistamiseksi. (Valtiovarainministe-
riö 2002, 22–25.)

Vuonna 1983 Yhdistyneet kansakunnat (YK) yleiskokouksen päätöksellä perusti Ympäristön ja ke-
hityksen maailmankomission, jonka raportti vuonna 1987 käynnisti laajat prosessit globaalisti kestä-
vän kehityksen tavoitteenasettelussa, niin kansainvälisissä alueellisissa organisaatioissa kuin kansal-
lisvaltioiden ja muiden toimijoiden keskuudessa. (Valtionavarainministeriö 2002, 22–23). Kesäkuun
14. vuonna 1992 YK:n ympäristö- ja kehityskonferenssi (UNCED) asetti kestävä kehityksen yh-
deksi tärkeimmäksi poliittiseksi tavoitteeksi 118 valtion ja hallituksen päämiesten yhteisymmärryk-
sellä ja julkaisi Agenda21 toimintaohjelman, kestävä kehityksen parantamiseksi. Suomi perusti kes-
tävän kehityksen toimikunnan 3.6.1993, jonka tehtävänä on edistää osaltaan kestävä kehitystä ja
osallistua kestävä kehityksen toimintaohjelmaan. (Ympäristöministeriö 1995, 3–13.) New Yorkissa
syyskuussa 2015 pidetyssä huippukokouksessa sovittiin uusista kestävä kehityksen tavoitteista ja
toimintaohjelmasta, joka on nimeltään Agenda2030. Agenda2030 astui voimaan 1.1.2016 ja se sitoo
sekä köyhät että rikkaat maat universaalisti toteuttamaan ohjelmaa. (Yhdistyneet kansakunnat 2019).
Agenda2030 toimintaohjelman tavoitteita käydään tässä luvussa myöhemmin läpi, omana kokonai-
suutenaan.

Kestävän kehityksen päätavoitteita ovat köyhyyden poistaminen sekä kehitysmaiden tilan parantaminen, ympäristön ja luonnon sekä luonnonvarojen tuhoutumisen estäminen ja liikakulutuksen rajoittaminen sekä nykyisten ja tulevien sukupolvien hyvinvoinnin turvaaminen. YK:n vuoden 1992 toimintaohjelman Agenda 21 yleisperiaatteen mukaan, jokainen valtio vastaa pääasiallisesti ja ensisijaisesti kansalaistensa henkisestä, yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta hyvinvoinnista, niin että ympäristö, ihminen ja talous huomioidaan poliittisessa päätöksenteossa tasavertaisesti. Kestävän kehityksen toteuttamiseen tarvitaan valtioiden lisäksi talouselämän, etujärjestöjen, tiedeyhteisöjen, opetussektorin, tiedotusvälineiden ja kansalaisjärjestöjen aktiivista toimintaa ja yhteistyötä maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti. (Ympäristöministeriö 1995, 6-8.)

Kestävän kehityksen teoreettinen perusta sisältää kolme perusulottuvuutta, joita ovat ekologinen kestävyys, taloudellinen kestävyys sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys, jotka ovat myös toisistaan riippuvaisia. Näitä kolmea ulottuvuutta käsitellään tässä luvussa myöhemmin omina kokonaisuuksinaan (Valtioneuvoston kanslia 2019).

Ympäristöministeriön (Ympäristöministeriö 15.6.2019) verkkosivujen mukaan, talouspolitiikan määritelmät ovat kestäväälle kehitykselle jaoteltu hieman eri tavoin, kuin kestävä kehitys yleisesti YK:n toimintaohjelmassa. Samaisten verkkosivujen mukaan 1990-luvulla Maailmanpankin pääjohtaja Ismail Serageld määritteli kestävä kehityksen taloudellisin termein, jotka jakaantuvat neljään pääomalaajiin. Tarkoituksena oli jaotella kestävä kehitykseen vaikuttavat tekijät taloudellisiin pääomalaajiin, jotta niitä on talouspoliittisesti helpompi käsitellä. Kestävä kehityksen mahdollisuudet voidaan tulkita varallisuudeksi, vauraudeksi, pääomaksi, jota voidaan konkretisoida ja mitata neljän pääomalahin avulla taloudellisin määritelmin. Suomessa tätä ajattelua on kehitellyt Valtion taloudellinen tutkimuslaitos. Pääomalahit on jaettu seuraavasti:”

1. Inhimillinen pääoma, kuten osaaminen, tiede, tutkimus, kehitys ja patentit
2. Fyysinen pääoma, kuten tuotantokoneistot, infrastruktuuri ja rakennettu ympäristö
3. Sosiaalinen pääoma, kuten lainsäädäntö, hallinto, sosiaaliset verkostot, luottamus ja legimitetti
4. Luontopääoma, kuten uusiutuvat ja uusiutumattomat luonnonvarat”

Kestävä kehityksen kannalta on tärkeä vahvistaa erityisesti inhimillistä ja sosiaalista pääomaa eli yhteiskunnan ja kansalaisten innovaatio- ja muutoksenhallintakykyä sekä fyysistä pääomaa niin, ettei luontopääoma vähene, vaan se tuottaa ihmisille luontopalveluja sukupolvesta toiseen. (Ympäristöministeriö 15.6.2019.) Kestävä kehityksen työtä koordinoi Suomessa kestävä kehityksen toimikunta, joka työskentelee valtioneuvoston kanslian alaisuudessa. (Valtioneuvoston kanslia 2019).

4.1.1 Ekologinen kestävyys

Taloudellinen kasvu tulee sopeuttaa luonnon ehtojen mukaiseksi, jotta talouskehitys on ekologisesti kestävällä pohjalla, turvaten biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemien toimivuus. Oma ongelmansa on myös globaali väestömäärän kasvu, joka uhkaa myös osaltaan resurssien riittävyyttä ja lisää negatiivisia ympäristövaikutuksia. Mainittakoon, että jatkuva ja hallitsematon kasvu voi poistaa kestävä kehityksen toimenpiteiden positiiviset vaikutukset. Ekologinen kestävyys haastaa niin teollisuutta kuin kehitysmaita, koska luonnonvarojen liiakäyttö / rasitus on yhtä suuri ongelma kuin luonnonvarojen alikäyttö (tuhlaus vs. köyhyys). Teknologioiden kehittäminen, kulutustottumusten, arvostusten ja elämäntapojen muuttuminen ovat ratkaisevassa asemassa. Aineellisen hyvinvoinnin tuottaminen pitkän aikavälin suunnitelmassa on sopeuduttava ekologisiin reunaehtoihin, jotta voidaan hyvinvointia tuottaa ekologisesti kestävällä tavalla. Lyhyet ja pitkäaikaiset vaikutukset voivat aiheuttaa ristiriitoja eri sukupolvien välillä. Ristiriitojen ratkaisuihin etusijalle tulee asettaa ekologiset näkökohdat, käytettävissä olevan tiedon, teknologian ja voimavarojen pohjalta. Ekologisen kestävyysarvioinnissa keskeistä on huomioida ennalta varautuminen ja varovaivaisuuden periaate. Varovaivaisuusperiaate tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että ympäristön tilan heikkenemistä estävien toimien lykkäämistä ei voida perustella täyden tieteellisen näytön puuttumisella. On kyettävä arvioimaan riskit, haitat ja kustannukset sekä pystyttävä haittojen ehkäisemiseen ja haittojen torjumiseen niiden syntyä aiheuttajilla. Haittojen aiheuttajat ovat velvollisia maksamaan syntyvien haittojen kustannukset. (Ympäristöministeriö 1995, 7-8 & Ympäristöministeriö 15.6.2019.)

Ekologinen kestävyys luo tarpeen talouden ja teknologian kehittämiseksi, mutta haasteena on myös itse käsitteen ymmärtäminen sekä sen sisältö. Luonnon muuttumiskyky ja monimuotoisuus ovat tekijöitä, joita on haastavaa mitata ja aiheesta on vielä vähän tutkimusta sekä käytännön pitkäaikaisia kokeiluja.

4.1.2 Taloudellinen kestävyys

Taloudellinen kestävyys tarkoittaa ekologisesti ja sosiaalisesti vastuullisesti tuotettua talouskasvua, ilman velkaantumista, pääomavarantojen ylikuluttamista sekä huomioiden ympäristön resurssit sekä jatkuvuus. Taloudellista ja sosiaalista kestävyyttä on haastavaa erottaa omiksi osa-alueikseen, koska ne ovat niin toisiinsa kietoutuneita. Taloudellinen kestävyys pohjautuu pääasiassa väestöön ja sen vaikutuksiin, samoin kuin sosiaalinen kestävyys pohjautuu pääosin taloudellisiin tekijöihin ja niiden vaikutuksiin. On esimerkiksi vaikea luoda työpaikkoja, mikäli se ei ole taloudellisesti mahdollista. Sosiaalinen hyvinvointi tässä tapauksessa olisi työpaikan saaminen yksilölle (tosin vaikutus myös

yksilön taloudessa), kun se taas on taloudellinen tekijä yhteiskunnalle ja sen rakenteelle. Ilmastonmuutos on myös ihmisten aikaansaama globaali ongelma, joka vaikuttaa kaikkiin kestävän kehityksen tekijöihin. On turvattava hyvinvoinnin tuotanto myös tuleville sukupolville, kestävän ja vakaan talouden kautta, niin että muutokset maailmantaloudessa eivät romahduta talousjärjestelmää. Väestön ikääntyminen ja väestönkasvu tuottaa myös taloudelliselle kestävyydelle haasteita, kuten se tekee kaikelle kestäväälle kehitykselle, koska se vaikuttaa yhteiskunnan kaikkiin toimijoihin (yksilöt, yritykset, julkinen sektori ja kansainväliset toimijat). YK-järjestelmä käyttää noin 80 % varoistaan globaalin talouden ja sosiaalisen kehityksen hyväksi. (Yhdistyneiden kansakuntien alueellinen tiedotuskeskus 10.1.2018.)

YK:n peruskirjan mukaan yksi tärkeä päämäärä on aikaansaada kansainvälistä yhteistyötä kansainvälisten taloudellisten, sosiaalisten, sivistyksellisten ja humanitääristen ongelmien ratkaisemiseksi. Peruskirjan mukaan taloutta ja sosiaalista kehitystä tulee edistää. (Yhdistyneiden kansakuntien alueellinen tiedotuskeskus 10.1.2018.)

Valtioneuvoston kestävän kehityksen verkkosivujen mukaan taloudellinen kestävyys on sisällöltään ja laadultaan tasapainoista kasvua, joka ei johda pitkällä aikavälillä velkaantumiseen tai liialliseen varojen ja varantojen käyttöön, vaan luo tervettä pohjaa kansalliselle hyvinvoinnille. Taloudellinen kestävyys auttaa selviämään tulevista haasteista, joita ovat Suomessa esimerkiksi kasvavat sosiaaliturva- ja terveystaloudet. Kestävä talous on sosiaalisen kestävyuden perusta. (Valtioneuvoston kanslia 2019).

4.1.3 Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

Sosiaalinen kestävyys

Alila ym. (2011, 6-8) mukaan sosiaalinen kestävyys jaetaan karkeasti kolmeen osa-alueeseen, joita ovat maailman väestö, tasa-arvo ja terveys. Väestön kasvu, köyhyys ja eriarvoisuus, epätasa-arvo, riittävä terveydenhuolto ja hyvinvointi sekä koulutus luovat haasteita globaalissa maailmassa. Näitä haasteita kuitenkin on sitouduttu kohtaamaan maailmanlaajuisesti valtioiden ja eri organisaatioiden ja järjestöjen toimesta, yhteisesti. Sosiaalinen kestävyys on yhteydessä taloudelliseen, ekologiseen ja kulttuuriseen kestävyysalueeseen, koska kaikkien osatekijöiden vaikutuksilla on toisiinsa nähden vaikutusta sekä riippuvuutta, eikä kestävyysalueen osa-alueita voida muuttaa, vaikuttamatta muihin kestävyysalueisiin samalla. Sosiaalinen kestävyys on lyhyesti, näiden resurssien takaamista nyt ja tulevaisuudessa, myös tuleville sukupolville. Tosin sosiaaliseen kestävyysalueeseen ja sen kehittymiseen, maail-

manlaajuisesti ja kansallisella tasolla, vaikuttavat myös yksittäiset ihmiset, jotka voivat omilla valinnoillaan ja toimillaan vaikuttaa sosiaalisen kestävyyskehittämiseen ja toteutumiseen. Sosiaalinen kestävyys luo haasteita myös siitä syystä, että niukkuus resursseissa vallitsee maailmassa, eikä jakauma ole tasaista. Niin sanotut hyvinvointivaltiot kärsivät samoista ongelmista, kuin kehitysmaat, mutta eri laajuudessa. Suomessa sosiaalisen kestävyyskehittämisen haasteina ovat syrjäytyminen ja työttömyys.

Sosiaalisen kestävä kehityksen tavoitteena on, Terveystieteiden ja hyvinvointilaitoksen mukaan (THL, 2019), taata edellytykset ihmisten hyvinvoinnille sekä nykypäivänä että tulevaisuudessa. Pyrkimyksenä on poistaa ihmisten välistä eriarvoisuutta ja varmistaa jokaiselle riittävä toimeentulo, asianmukainen terveydenhuolto, kiinnittyminen yhteiskuntaan, mahdollisuus koulutukseen sekä turvata perusoikeudet.

YK:n maailmanlaajuinen kehitysyhteistyöverkosto eli United Nations Development Programmen (UNDP) mukaan tasa-arvo on YK:n ihmisoikeusjulistuksen yksi tavoite sosiaalisessa kestävyyskehittämisessä. Tasa-arvolla tarkoitetaan samanarvoisuutta, riippumatta ihmisen kansallisesta alkuperästä, rodusta, väristä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, kielestä, uskonnosta, poliittisesta mielipiteestä, yhteiskunnallisesta asemasta tai varallisuudesta huolimatta. Lyhyesti sanottuna tasa-arvolla tarkoitetaan yhdenvertaista kohtelua, näiden tekijöiden erilaisuudesta riippumatta. Haasteita tasa-arvon toteutumiseen tuovat yhteiskunnan syrjivät rakenteet, eriarvoiset mahdollisuudet selviytyä, ennakkoasenteet ja asenteet. Maailmassa yksi suurin tasa-arvoon liittyvä epäkohta on naisten syrjintä ja väkivalta tai sen uhka. Puutteita esiintyy eniten Afrikan, Aasian, Etelä-Amerikan ja Karibian alueilla. Köyhyys on globaalisti naisvaltaista (70 %). UNDP:n pääasiallinen tehtävä on tukea rakenteellisia, poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia elementtejä, jotka pyrkivät vähentämään epätasa-arvoa, rakentamaan rauhaa ja parantamaan valtioiden välistä yhteistyötä, kestäväan kehitykseen tähtäävissä muutoksissa. (UNDP 2018.)

Kulttuurinen kestävyys

YK:n koulutuksen, tieteen ja kulttuurin erityisjärjestö eli United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) määrittelee kulttuurisen kestävyyskehittämisen olevan kulttuuri-identiteettien vahvistusta (kuten kansanperinteet, alueelliset ominaispiirteet) ja erilaisten kulttuurien tuntemusta ja arvostusta (kuten maisemat, kulttuurihistorialliset rakennukset ja elinympäristöt). Maapallolla on eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä, joilla kaikilla on oikeus oman kulttuurin, perinteiden, uskontojen ja uskomusten sekä arvojen harjoittamiseen, toisten perusoikeuksia tai vapauksia loukkaamatta. Maantieteellisesti eri alueita asuttavat kansat, joilla on ollut omat elämänmuotonsa ja sosiaaliset, taloudelliset sekä poliittiset instituutionsa, kutsutaan alkuperäiskansoiksi. YK:n alaisuudessa toimiva UNESCO suojelee ja edistää myös alkuperäiskansojen oikeuksia. (UNESCO 2009, s.

13–25.) Vuonna 1972 YK:n yleiskokouksen hyväksymän maailmanperintösopimuksen tarkoitus on säilyttää kulttuuri- ja luonnonperintökohteet seuraaville sukupolville sekä tunnistaa uudet kohteet perintöjen suojelemiseksi. Suurimmat uhkat maailmanperintökohteille ovat aseelliset konfliktit, sodat, maanjäristykset ja muut luonnonkatastrofit, saasteet, salametsästys sekä rajoittamaton urbanisaatio ja turismi. Aineellisen kulttuuriperinnön (kuten rakennukset, luonto, maaperä yms.) lisäksi, myös aineettomasta kulttuuriperinnöstä on tehty YK:n tasolla yleissopimus, joka hyväksyttiin vuonna 2003 UNESCO:n yleiskokouksessa. (World Heritage Center 2012, s.10–15.)

YK:n peruskirjassa (1/1956) määritellään ihmisoikeuksien yhdenvertaisuuden olevan sitä, että ihmiset omaavat saman ihmisarvon, huolimatta heidän taustastaan, asemasta tai henkilökohtaisesta ominaisuudesta. Ihmisoikeudet ovat yksi kulttuurisen kestävyys suurimpia haasteita, sisältäen rasismien eli rotuun, ihonväriin, syntyperään ja kansalliseen tai etniseen alkuperään perustuvan erottelun, vaikka YK on yleiskokouksessaan vuonna 1965 kieltänyt rotusyrjinnän kansainvälisesti sopimuksella (Suomi ratifioinut sopimuksen vuonna 1970). YK:n peruskirjassa oletetaan kaikkien ihmisten syntyvän vapaina, tasa-arvoisina ja oikeuksiltaan yhdenvertaisina. Mikäli tästä poiketaan, niin voi kyseessä olla syrjintä tai ihmisoikeusloukkaus. Positiivinen erityiskohtelu on perusteltavaa, silloin kun kyse on yhdenvertaisuuden parantamisesta. (Suomen YK-liitto, 16.6.2019.)

Suomessa yhdenvertaisuudesta on kirjattu nykypäivänä lainsäädäntöön perustuslaissa (731/1999) sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), laissa naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986), työsopimuslaissa (55/2001) ja perusopetuslaissa (628/1998) sekä kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (SopS37/1970).

4.2 Kestävän kehityksen Agenda2030- toimintaohjelman tavoitteet

Agenda2030-toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisen seuranta Suomessa ja kestävä kehitys Suomen valtiossa on tutkittu tässä tutkimuksessa aineistolla, jota on haettu erilaisista julkaisuista, raporteista, selvityksistä ja tutkimuksista sekä ohjeistuksista ja selonteista. Tietoa tähän teemaan on haettu muun muassa Valtionneuvoston kanslian, Valtiotalouden tarkastusviraston, Valtiovarainministeriön, Suomen kestävän kehityksen toimikunnan, Euroopan tilintarkastus tuomioistuimen, EU-direktiivien, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuista verkkojulkaisuista.

Tässä tutkimuksessa käsitellään kestävä kehitys hybridiorganisaatioissa ja tuodaan esiin niitä sopimuksia tai julistuksia, joihin Suomi on myös osaltaan sitoutunut valtion hallinnontasolla. Seuraavaksi on tämän vuoksi tarpeellista käydä läpi YK:n Agenda2030- toimintaohjelmaa, josta ovat sopi-

neet YK:n jäsenmaat vuonna 2015. Ohjelman pyrkimyksenä on turvata hyvinvointi ympäristölle kestävällä tavalla. Toimintaohjelma on laadittu vuosiksi 2016- 2030 ja sen tavoitteet koskevat maailman kaikkia maita. Toimintaohjelman toimeenpanosta vastaa pääosin valtiot, paikallishallinnon, yksityis-sektorin, kansalaisyhteiskunnan toimijat ja kansalaisten yhteistyö. Agenda2030-toimintaohjelmaa ennen UNCED asetti kestävä kehityksen kansainväliselle ja kansalliselle yhteistyölle tavoitteet toimintaohjelmassa Agenda21, josta mainittiin aiemmin johdannossa sekä tämän luvun alussa.

Sopimukseen sisältyy 17 erilaista tavoitetta sekä 169 alatavoitetta, jotka käsittelevät kestävä kehitystä. Tavoitteet on tarkoitus saavuttaa vuoteen 2030 mennessä. Tässä tutkimuksessa ei käydä tarkasti läpi Agenda2030-toimintaohjelman tavoitteita ja alatavoitteita, koska tutkimus keskittyy selvittämään, että miten julkisen sektorin kentässä näitä tavoitteita huomioidaan liiketoiminnassa valtionyhtiöissä sekä miten laajasti kestävä kehityksen osa-alueista raportoidaan.

Agenda2030-toimintaohjelma määrittelee kestävä kehityksen päätavoitteeksi (Sustainable Development Goals) seuraavat 17 kohtaa (Yhdistyneet kansakunnat 2019.)

”

1. *Poistaa köyhyys sen kaikissa muodoissa kaikkialta (No Poverty)*
2. *Poistaa nälkä, saavuttaa ruokaturva, parantaa ravitsemusta ja edistää kestävä maataloutta (Zero hunger)*
3. *Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille (Good Health and Well-Being)*
4. *Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet (Quality Education)*
5. *Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia (Gender Equality)*
6. *Varmistaa veden saanti ja kestävä käyttö sekä sanitaatio kaikille (Clean Water and Sanitation)*
7. *Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille (Affordable and Clean Energy)*
8. *Edistää kaikkia koskevaa kestävä talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja (Decent Work and Economic Growth)*
9. *Rakentaa kestävä infrastruktuuria sekä edistää kestävä teollisuutta ja innovaatioita (Industrial Innovation and Infrastructure)*
10. *Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä (Reduced Inequalities)*
11. *Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat (Sustainable Cities and Communities)*

12. *Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys (Responsible Consumption and Production)*
13. *Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan (Climate Action)*
14. *Säilyttää meret ja merten tarjoamat luonnonvarat sekä edistää niiden kestävää käyttöä (Life Below Water)*
15. *Suojella maaekosysteemejä, palauttaa niitä ennalleen ja edistää niiden kestävää käyttöä; edistää metsien kestävää käyttöä; taistella aavikoitumista vastaan; pysäyttää maaperän köyhtyminen ja luonnon monimuotoisuuden häviäminen (Life on Land)*
16. *Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla (Peace, Justice and Strong Institutions)*
17. *Tukea vahvemmin kestävä kehityksen toimeenpanoa ja globaalia kumppanuutta (Partnerships for the Goals)*

Tavoitteiden suomennokset laadittu yhteistyössä UM:n, UNRIC:n ja YK-liiton kanssa.”

Agenda 2030- toimintaohjelma sisältää 15 vuoden seurannan ja arvioinnin, siihen sitoutuneilta mailta, jotta ohjelman tavoitteet saavutettaisiin. Kansainvälinen yhteistyö on tässä avainasemassa, niin kansallisella, alueellisella ja kansainvälisellä tasolla. Toimintaohjelmaan sitoutuneet maat edistävät ohjelman toimeenpanoa sekä omaehtoista ja kattavaa arviointia ja raportointia. Kestävyyden arviointia tulee kehittää ja edistää kaikilla tasoilla, jotta saadaan poikkitieteellistä arviointia ja analysointia sekä näihin liittyviä liitännäisvaikutuksia selville. (Yhdistyneet kansakunnat 2019.) Agenda2030-toimintaohjelman mahdollista toteutumista valtionhallinnossa käsitellään alaluvussa 4.4.

4.3 Kestävä kehitys Suomen lainsäädännössä

Suomessa on sitouduttu kestävä kehityksen toteuttamiseen toimenpideohjelmien ja erilaisten sopimusten lisäksi myös lainsäädännössä, tämä näkyy laajasti myös velvoittavassa lainsäädännössä. Seuraavassa käydään lyhyesti läpi, kestävä kehitystä koskevaa lainsäädäntöä Suomessa.

Kuntalaki (365/1995) määrittää, että kunnan asukkailla on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan hallintoon sekä kunnan asukkaiden itsehallinto on turvattu perustuslaissa. Samoin Kuntalaki määrää kuntia edistämään hyvinvointia ja kestävä kehitystä, omalla alueellaan.

Laki ympäristöhallinnosta (55/1995) määrää yleisesti ensimmäisessä pykälässä, ympäristöhallinnon tehtäväksi ”...edistää kestävä kehitystä, luonnonvarojen käytön kestävyyttä ja ympäristönsuojelua,

luonnon monimuotoisuuden ja toimintakyvyn sekä ympäristön kauneus- ja kulttuuriarvojen säilymistä, kehittää ihmisen elinympäristöä ja yhdyskuntarakennetta sekä huolehtii vesivarojen käytöstä ja hoidosta.”

Maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999) määrää yleisenä tavoitteenaan ensimmäisessä pykälässä, että alueiden käyttö ja rakentaminen tulee hoitaa, niin että luodaan edellytyksiä hyvälle elinympäristölle ja samalla edistetään kestävästä kehitystä niin ekologisesti, taloudellisesti, sosiaalisesti kuin kulttuurisesti. Lain tarkoituksena on myös mahdollistaa jokaisen osallistumismahdollisuudet valmiste- luun, suunnitteluun ja vuorovaikutukseen, koskien alueiden käyttöä ja rakentamista.

Ympäristösuojelulaki (86/2000) määrittelee yleisesti seitsemän yleistä tavoitettaan:

”

1. Ehkäistä ympäristön pilaantumista sekä poistaa ja vähentää pilaantumisesta aiheutuvia vahinkoja
2. Turvata terveellinen ja viihtyisä sekä luonnontaloudellisesti kestävä ja monimuotoinen ympäristö
3. Ehkäistä jätteiden syntyä ja haitallisia vaikutuksia
4. Tehostaa ympäristöä pilaavan toiminnan vaikutusten arviointia ja huomioon ottamista kokonai- suutena
5. Parantaa kansalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa ympäristöä koskevaan päätöksentekoon
6. Edistää luonnonvarojen kestävästä käyttöä
7. Torjua ilmastonmuutosta ja tukea muuten kestävästä kehitystä”

Laki liikennejärjestelmästä ja maanteistä (503/2005) määrittelee lain yleiseksi tehtäväksi muun muassa ”...ylläpitää ja kehittää liikkumis- ja kuljetustarpeiden vaatimia toimivia, turvallisia ja kestävästä kehitystä edistäviä maantieyhteyksiä osana liikennejärjestelmää sekä varmistaa maantieverkon valta- kunnallinen yhtenäisyys ja palvelutaso” ja ”...edistämällä hyvää hallintoa ja oikeusturvaa maanteitä koskevissa asioissa.”

Jätelaki (1072/1993) määrittelee yleiseksi tehtäväkseen ”...tukea kestävästä kehitystä edistämällä luonnonvarojen järkevää käyttöä sekä ehkäisemällä ja torjumalla jätteistä aiheutuvaa vaaraa ja haittaa terveydelle ja ympäristölle.”

Maa-aineslaki (555/1981) määrittelee lain yleiseksi tavoitteeksi ”...aineisten otto ympäristön kestä- vää kehitystä tukevalla tavalla.”

Laki viranomaisten suunnitelmien ja ohjelmien ympäristövaikutusten arvioinnista (200/2005) mää- rittelee lain yleiseksi tavoitteeksi ”...edistää ympäristövaikutusten arviointia ja huomioon ottamista viranomaisten suunnitelmien ja ohjelmien valmistelussa ja hyväksymisessä, parantaa yleisön tiedon- saantia ja osallistumismahdollisuuksia sekä edistää kestävästä kehitystä.”

Tässä alaluvussa mainittujen lakien lisäksi luvussa 4.1 mainittiin yhdenvertaisuuteen liittyvää Suomen lainsäädäntöä. Näiden Suomen lakien on tarkoitus huomioida kestävän kehityksen toteutumista ja kehittämistä valtakunnallisesti, osallistaen myös kansalaisia toimintaan ja vuorovaikutukseen.

4.4 Kestävä kehitys valtionhallinnossa

Suomen hallitus perusti vuonna 1993 Suomen kestävän kehityksen toimikunnan, jonka tavoitteena oli kestävän kehityksen tuominen osaksi hallintokäytäntöjä sekä politiikkaa. Nykyisin tämä tavoite on toteutunut ja kestävä kehitys on mukana lainsäädännössämme sekä erilaisissa toimintaohjelmissa. ”Hallituksen kestävän kehityksen ohjelma” hyväksyttiin vuonna 1998 ja ”Kansallisen kestävän kehityksen strategia” hyväksyttiin vuonna 2006. Ympäristöministeriön alaisuudessa toimiva toimikunta osallistuu kansainväliseen yhteistyöhön ja on aktiivinen kansallisen kestävän kehityksen koordinaattoreiden eli ESDN (European Sustainable Development Network) verkossa sekä tiedeyhteisö- ja kansalaisjärjestöpohjalla toimivien neuvostojen yhteistyöverkossa eli EEAC (European Environment and Sustainable Development Advisory Councils). Toimikunnalla on kestävän kehityksen toteutumisen seurantavastuu. (Valtiontalouden tarkastusviraston selvitys 2010, s. 18–19) Vuonna 2010 on laadittu kestävän kehityksen toteuttamista koskeva selvitys ”Kestävä kehitys valtionhallinnossa”, Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastusyksikön toimesta, tarkoituksena raportoida kansainväliselle tarkastusjärjestölle INTOSAI:lle (The International Organisation of Supreme Audit Institutions) kestävän kehityksen toteuttamisesta Suomen valtionhallinnossa ja selvittää tuloksellisuustarkastusohjeen mukaisesti viraston sisäinen laadunvarmistus. Selvityksessä todetaan, että Suomi on sitoutunut noudattamaan YK:n sopimuksia, kestävän kehityksen eteenpäin viemiseksi ja toteuttamiseksi. (Valtiontalouden tarkastusviraston selvitys 2010, s. 5 & 15) Kehitykseen sitoutuminen näkyy myös Suomen lainsäädännössä laajasti, kuten aiemmassa alaluvussa (4.3) todettiin.

Valtionneuvoston kanslia on vuonna 2017 tuottanut julkaisun ”Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta; Kestävän kehityksen Suomi pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti”. Selonteon tarkoitus on kertoa Suomen suunnitelmista toteuttaa, Suomen kansallisen tulkinnan mukaisesti, YK:n kestävän kehityksen ohjelmaa Agenda2030. Suomen toimintaohjelman painopisteenä on edellä mainitun julkaisun tiivistelmän mukaan ”... saavuttaa hiilineutraali ja resurssiviisas sekä yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osaava Suomi vuoteen 2030 mennessä” (Valtioneuvoston kanslia 2017, s. 5). Suomen tilannetta ja mahdollisuutta sitoutua, osallistua ja noudattaa Agenda2030- toimintaohjelmaa on selvitetty Avain2030 – tutkimuksessa. Tut-

kimuksen toteutti Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta yksikkö ja joka tukee globaalia kestävän kehityksen toimintaohjelman toteuttamista. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda kokonaiskuva Suomen lähtötilanteesta, haasteista ja mahdollisuuksista, koskien Agenda2030 toimeenpanoa. Tutkimuksessa todettiin, että Suomen kansallisten indikaattoreiden ja YK:n kansainvälisten indikaattoriehdotusten välillä yhteensopivuus oli kaiken heikointa luontoa kunnioittavassa päätöksenteossa, osallistuvien kansalaisten yhteiskunnan osalta ja kestävien yhdyskuntien ja paikallisyhteisöjen kohdalla. Yhteensopivimmat indikaattorit näiden kahden välillä olivat kestävien elämäntapojen ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien omaaminen hyvinvoinnissa. YK:n ehdottamia indikaattoreita ei ole hyväksytty virallisesti toistaiseksi ja indikaattorit ovat pääosin keskeneräisiä, juuri tiedonhankinnan ja saatavuuden vuoksi. (Lyytikäinen, ym. 2016, s. 7.)

Valtioneuvoston periaatepäätös (2016, 31- 32) määrittelee yhteiskuntavastuun jokaisen valtionyhtiön perusarvoksi, jonka mukaan valtionyhtiöiden tulee toimia esimerkkinä arvojohtamisessa ja yhteiskuntavastuullisuudessa. Periaatepäätös määrittelee myös vaatimukset yrityksille, jonka mukaan valtion enemmistöomisteisten yhtiöiden tulee raportoida yhtiökokouksissa sekä vuosikertomuksissa yritys vastuun tavoitteiden saavuttamisesta, yritys vastuuseen liittyvistä toimenpiteistä sekä tulevista tavoitteista, osana strategista liiketoiminnan suunnittelua. Samoin periaatepäätöksen mukaan yritysten on huomioitava toiminnassaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet sekä hyödynnettävä yritys vastuun kansainvälisiä ohjeita ja periaatteita, kuten OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, Global Compact- aloite, yhteiskuntavastuustandardit sekä YK:n ihmisoikeuksia koskevat periaatteet. Periaatepäätöksen raportoinnin mukaisuutta tarkastellaan luvussa kuusi ja seitsemän, kun aineistoa analysoidaan ja tehdään yhteenvetoa tutkimuksesta.

5 KESTÄVÄN KEHITYKSEN RAPORTOINTI

Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030 julkaisussa määritellään Agenda2030- toimintaohjelman toimeenpanon seurannan ja arvioinnin vastuullisuutta eri toimijoiden suhteen, Suomen kansallisessa ympäristössä. Kuten selonteossa tuodaan esiin, niin kestävän kehityksen toimikunta kytkee kestävän kehityksen kansalliseen työhön sekä seuraa ja arvioi Agenda2030-toimintaohjelman edistymistä. Kehityspoliittisen toimikunnan tehtävänä on seurata ja arvioida Suomen kehityspoliittisten sekä kansainvälisten sitoumusten toteutumista sekä valvoa niin hallitusohjelmien kuin hallituksen kehityspoliittisen linjauksen toimeenpanoa, kestävän kehityksen osa-alueilla. Valtioneuvoston kanslian koordinointisihteeristön tehtävänä on Agenda2030-toimintaohjelman toimeenpanon kansallinen koordinointi, sisältäen suunnittelun, valmistelun, yhteensovittamisen ja toimeenpanon varmistamisen. Koordinointisihteeristö toimii kestävän kehityksen toimikunnan pääsihteeristön, ulkoasianministeriön ja valtioneuvoston kanslian vuorovaikutuksessa. Koordinaatioverkosto, joka tukee ja ohjaa koordinaatiosihteeristöä, valmistelee, kehittää ja koordinoi kestävän kehityksen työtä, oman hallinnonalansa kestävän kehityksen vastuu- ja yhdyshenkilöinä, sovittaen hallinnonalansa näkemykset kansalliseen kestävän kehityksen suunnitelmaan. Kestävän kehityksen seurantaverkoston tehtävänä on olla vuorovaikutuksessa Agenda2030- indikaattorityössä kansainvälisesti sekä varmistaa poliittista päätöksentekoa varten korkeatasoinen ja laaja-alainen tiedonsaanti. Hallinnonalat Suomessa selvittävät resursointitarpeet Agenda2030-toimintaohjelman toteuttamiseksi (Valtioneuvoston kanslia 2017, s. 57–58)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2014/95) kestävän kehityksen raportointivelvoitteista otettiin käyttöön vuonna 2014. Direktiivi koskee noin 7400 pörssiyhtiötä, pankkia, vakuutusyhtiötä ja muuta jäsenvaltioiden määrittämää yhteisöä, jossa on pääosin yli 500 työntekijää (suuryritykset). CSR European ja Accountancy European tutkimuksen mukaan, toiset jäsenvaltiot ovat laajentaneet direktiivin toimeenpanossa soveltamisalaa. Tästä esimerkkinä Ruotsi, joka on laskenut rajoituksen 500 työntekijästä 250 työntekijään, ja näin ollen laajentanut raportointivastuuta. Direktiivi määrittelee, että raportin tulee sisältää tiedot vähintään ”ympäristöasioista, sosiaalisista ja työntekijöihin liittyvistä seikoista, ihmisoikeuksien kunnioittamisesta sekä korruption ja lahjonnan torjuntaan liittyvistä seikoista”.

5.1 Valtion periaatepäätös yhteiskuntavastuun raportointimallista valtionyhtiöissä

Kestävän kehityksen mittaamiseen liittyy monia erilaisia indeksejä ja indikaattoreita. Indeksillä tarkoitetaan yhdistelmäindikaattoria, joka kokoaa usean indikaattorin tiedot kuvaamaan laajempaa ilmiötä tai kehitystä. Indikaattori ilmaisee karkeasti tai epäsuorasti ilmiön tilaa ja kehitystä. Indikaattori kuvaa suhteellista muutosta ilmiössä, absoluuttisen numeroarvon sijasta. (Hoffrén 2018, 9.)

Erilaiset mittarit ja tilinpitojärjestelmät voidaan jakaa indekseihin ja indikaattoreihin sekä rahamääräisiin mittareihin. Näitä hyvinvoinnin mittaamiseen ja raportointiin tarkoitettuja mittareita on monia. Hyvinvoinnin ja kestävän kehityksen mittaamiseen liittyy arvottamisongelma, silloin kun mitattavan tekijän arvoa tai vaikutusta ei kyetä mittaamaan rahamääräisesti. Kestävän kehityksen mittaamisessa on laajasti sellaisia tekijöitä, joita ei voida arvottaa, kuten ilmastomuutoksen tila tai sen parantaminen. Hyvinvointia ja kestävän kehityksen teemoja on mahdollista mitata erilaisilla mittareilla. (Hoffrén 2018, 15.)

Kestävän kehityksen raportoinnista käytetään myös nimitystä yritysvastuu tai yhteiskuntavastuu, riippuen siitä puhutaan vastuullisuudesta yksityissektorin vai julkisen sektorin kentässä. Salo (2010, s.9-12) määrittelee yritysvastuun sosiaaliseksi, taloudelliseksi ja ekologisiksi vastuiksi, jonka osa-alueista yrityksissä raportoidaan. Edelleen Salo kertoo yhteiskuntavastuun tarkoituksena olevan yrityksen vaikutusten raportoinnin ympäröivään yhteiskuntaan sekä vaikutukset sidosryhmiä kohtaan. Samoin todetaan, että yhteiskunta- ja yritysvastuu ovat kilpailutekijöitä sekä välttämättömyys yritystoiminnassa, koska monet yhteistyöverkostot sekä valtiot vaativat yhteiskuntavastuuta, yritysten toiminnassa.

Tässä tutkimuksessa voidaan todeta, että yhteiskunta- ja yritysvastuu sisältävät raportoinnin kestävän kehityksen osa-alueiden edistämisestä ja vastuullisesta toiminnasta kestävän kehityksen teemassa, jonka vuoksi termiä yhteiskuntavastuu voidaan käyttää myös tässä yhteydessä.

Valtion omistajapolitiikkaa koskeva Valtioneuvoston periaatepäätös (3.11.2011) määrittelee, että valtioyhtiöiden ympäristöpolitiikan tulee olla lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia kunnioittavaa ja valtion tulee omalla ohjauksellaan pyrkiä yhteen sovittamaan taloudelliset, tuotannolliset ja ympäristölliset näkökohdat ja huomioimaan valtion ympäristöpoliittiset tavoitteet. Periaatepäätöksessä on yritysvastuun raportointimalli valtio-omisteisille yhtiöille. Raportointimalli perustuu yhteiskuntavastuuraportoinnin ohjeistoihin ja raportointikäytäntöihin. Raportointimallissa on hyödynnetty kirjanpitolautakunnan ohjeistusta sekä GRI-ohjeiston tunnuslukuja, jotka ovat todettu soveltuvan paremmin suomalaisille organisaatioille.

Listamattomien valtio-omisteisten yhtiöiden yritysvastuu raportointimalli tulee periaatepäätöksen mukaan sisältää seuraavassa luettelossa mainitut osa-alueet ja niiden raportoitavat kokonaisuudet. Tämän tutkimuksen case-organisaatioissa on mukana pörssiyhtiöitä ja yksi julkinen osakeyhtiö, mutta vertailun vuoksi käytämme tutkimuksessa pohjaa, joka on sisällytetty valtion periaatepäätöseen, koska käymme samalla läpi GRI-raportoinnin sisältöä, raporttimalliin verraten. Luetteloon on merkitty case-organisaatioiden käyttämän GRI-raportointiohjeiston (Core) mukainen GRI-raportointisisältöindeksi sulkeisiin, jotta raportoinnin laajuutta voidaan arvioida ja analysoida luvussa 6. GRI-raportointia käsitellään laajemmin luvussa 6.3.

1. Organisaation kuvaus, hallinto ja toimintaperiaatteet (GRI-indeksisisältö)

1.1 Organisaation perustiedot (GRI 102-1 -102-11)

1.2 Yhteiskuntavastuun johtamis- ja toimintaperiaatteet (GRI 102-12 – 102-34 & 103-1 – 103-3)

1.3 Sidosryhmät ja sidosryhmävuorovaikutus (GRI 102-40 – 102-44)

2. Taloudellinen vastuu

2.1 Taloudellisen vastuun johtaminen (GRI 201-1 – 201-2)

2.2 Taloudellisen toiminnan tunnusluvut (GRI 201-3 – 201-4 & 203-1 – 203-2)

3. Henkilöstö

3.1 Henkilöstöjohtaminen (GRI 401-2 ja 401-3)

3.2 Henkilöstön määrä ja rakenne (GRI 202-2 ja 401-1)

3.3 Uudelleenjärjestelytilanteet ja irtisanomiset / Henkilöstön väliset suhteet (GRI 402-1)

3.4 Tasa-arvo (GRI 405-1 -405-2 ja 202-1)

3.5 Palkitseminen (102-35 – 102-39)

3.6 Osaamisen kehittäminen ja koulutus (GRI 404-1 – 404-3)

3.7 Työhyvinvointi (ei suoraa GRI-standard indeksia)

3.8 Työterveys ja turvallisuus (GRI 403-1 – 403-10)

4. Ympäristö

4.1 Ympäristöjohtaminen (GRI 301-1, 302-4 – 302-5, 303-1 – 303-2, 304-2, 307-1)

4.2 Ympäristötunnusluvut (GRI 301-2 – 301-3, 302-1 – 302-3, 303-3 – 303-5, 304-1, 304-3 – 304-4, 305-1 – 305-7, 306-1 – 306-5, 307-1)

5. Yhteiskunta

5.1 Paikallisyhteisöt (GRI 413-1 -413-2)

5.2 Lahjonta ja korruptio (GRI 205-1 – 205-3)

5.3 Poliittinen vaikuttaminen (GRI 415-1)

5.4 Kilpailun rajoitukset (GRI 206-1)

5.5 Määräysten mukaisuus (GRI 419-1)

6. Tuotevastuu

- 6.1 Asiakastyytyväisyys (ei suoraan GRI-standard indeksia)
- 6.2 Tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuus (GRI 416-1 – 416-2)
- 6.3 Tuote- ja palvelutiedot ja markkinointiviestintä (GRI 417-1 – 417-3)
- 6.4 Asiakastietojen suojaaminen ja yksityisyys (GRI 418-1)
- 6.5 kestävä kulutus (ei suoraan GRI-standard indeksia)

7. Ihmisoikeudet

- 7.1 Toimintaan liittyvät ihmisoikeusasiat (GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1 411-1, 412-1 – 412-3),

8. Toimitusketju

- 8.1 Toimitusketjun hallinta (GRI 414-1 – 414-2)

9. Raportointi- ja laskentaperiaatteet

- 9.1 Raportointiperiaatteet (GRI 102–45 – 102–49)
- 9.2 Mittaus- ja laskentaperiaatteet (GRI 102–50 – 102–56)

(Valtioneuvoston periaatepäätös 3.11.2011.)

Luettelon vertailuun on käytetty indeksiluettelointia liitteestä 1, jotta voidaan sisällöllisesti verrata raportoinnin ominaisuuksia ja teemoja.

5.2 Tutkimuksen raportointiviitekehys

Tämän luvun tarkoituksena on käydä läpi kestävä kehityksen (ja yhteiskuntavastuullisuuden) raportointiin liittyvät tekijät ja termit, joita case-organisaatioissa on käytetty.

Seuraava taulukko yksi (1) esittää tämän tutkimuksen case- organisaatioiden vuoden 2018 vastuullisuusraportoinnissa mainitut toimintaperiaatteet ja politiikat, raportointijärjestelmän sekä hallintajärjestelmät /- ja standardit. Jokaisen yhtiön tarkkaa raportointia käydään läpi itse analysointi luvuissa 6.3 ja 6.4.

Taulukko 1. Vuoden 2018 yritys vastuullisuusraportoinnin sisältämät periaatteet, politiikat ja järjestelmät

	Finnair	Fortum	Posti
Toimintaperiaatteet ja politiikat			
Code of Conduct	x	x	x
Supplier code of Conduct	x	x	x
ILO:n perussopimus	X	x	
Global Compact	x	x	x
YK:n ihmisoikeusjulistus	x	x	x
OECD:n ohjeisto monikansallisille yrityksille		x	
Hallintointikoodi (Corporate Governance)	x	x	x
Raportointi			
GRI (Core)	x	x	x
Kestävä kehitys, erillinen raportointi	x	x	x
Hallintajärjestelmät / -standardit			
ISO 14001	x	x	x
ISO 9001		x	x
ISO 26000			
ISO 18001		x	
ISO 31000	x		
ISO 45001		x	

Edellisessä taulukossa käy ilmi, mihin tekijöihin case-organisaatioiden yritys vastuullisuusraportoinnissa viitataan ja minkä toimintaperiaatteiden mukaan toimitaan. Seuraavassa käydään läpi tarkemmin taulukossa olevia tekijöitä ja mitä nämä tekijät sisältävät tai tarkoittavat, jotta tutkimuksen kannalta olevat teemat tulevat tässä määriteltäviä tutkimuksen vaativalla tarkkuudella sekä myös siksi, että sisällönanalyysia tehdään juuri näiden teemojen sisällä luvussa 6.

Niskala ym. (2009,42–43) määrittää Global Compactin (GC) olevan YK:n vuonna 2000 virallistama aloite, jonka tarkoituksena on edistää kymmentä periaatettaan, tarkoituksena parantaa yhteistyötä taloudellisten ja sosiaalisten toimijoiden välillä ja pyrkiä vuoropuheluun päämäärien tavoitteissa. Periaatteet jakautuvat ihmisoikeuksiin, ympäristöön, korruption vastaiseen toimintaan sekä työntekijöiden oikeuksiin. Ihmisoikeuksia käsittelevät periaatteet sisältävät organisaation tavoitteet globaalien ihmisoikeuksien tukemiseen ja organisaation antamat vakuudet ihmisoikeuksien loukkaamattomuudesta. Ympäristöä käsittelevät periaatteet sisältävät ympäristöongelmia ehkäisevän toiminnan, ympäristötietoisuuden lisäämisen ja ympäristöystävällisen tekniikan kehittämisen. Korruption vastainen toiminta sisältää periaatteen korruption, kiristyksen ja lahjonnan vastustamisesta sekä työntekijöiden oikeudet yhdistymisvapaudesta ja työehtosopimusneuvottelu-oikeudesta, pakkotyön poistamisen, lapsityön poistamisen sekä syrjinnän poistamisen työhönotossa ja työtehtävissä. Aloite sisältää sitoumuksen periaatteiden edistämisestä, jota kutsutaan. Code of Conductiksi, ja joka on suunniteltu

palvelemaan näiden Global Compact kymmenen periaatteen tunnistamista ja edistämistä, määrittäen organisaation käytäntöjen säännöt ja etiikan toimintatavoissa. (UN, Global Compact 2013).

YK (UN, Global Compact 2006) määrittelee Supplier Code of Conduct sisältävän toimittajia koskevan toimintatapojen ja etiikan varmistamisen. Se sisältää seuraavat teemat: lapsityö (lapsityön käyttö kielletty), pakkotyö (pakkotyön käyttö kielletty), terveys ja turvallisuus (työpaikan työterveys- ja turvallisuus tulee olla taattu), yhdistymisvapaus ja neuvottelu-oikeus (työntekijöiden oikeuksia tulee kunnioittaa), syrjimättömyys (työntekijöitä ei saa syrjiä taustan tai uskomusten mukaan), rangaistavuus (työntekijöitä ei saa altistaa äärimmäiselle rangaistuksella), työaika (työaikaa käsitteleviä lakeja tulee noudattaa), palkkiot ja hyvinvointi (kompensaatioiden ja hyvinvoinnin mahdollisuus tulee olla taattu), johdon vastuu (johdon tulee noudattaa toimittajia koskevia eettisiä sääntöjä), ympäristö (organisaation tulee olla aktiivinen ehkäisemään ympäristön saastuttamista ja tuhoa), liiketoiminta (paikallisten lakien noudattaminen liiketoiminnassa), sertifikaatit, sisäinen tarkastus, seuranta (organisaation tulee menetellä toimittajia koskevien sertifikaattien ja tarkastusten mukaisesti) ja lahjusten kieltäminen (lahjojen ja lahjusten vastaanottaminen kielletty).

YK:n kansainvälisen työjärjestön (ILO) kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, tarjoaa yrityksille, hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille yleismaailmalliset periaatteet ja menettelytavat työllistämistä, koulutusta, työ- ja elinolosuhteiden sekä työelämän suhteita koskevissa kysymyksissä. Periaatteita vahvistaa muun muassa ILO:n julistus työelämän peruseriaateista- ja oikeuksista, joka sisältää pääosin samoja teemoja kuin edellisessä kappaleessa käsitelty perussopimus sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 31.7.2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriö määrittelee OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille tarkoittavan lyhyesti sitä, että organisaatioiden tulee noudattaa toiminnassaan kansallisia lakeja ja säädöksiä, ehkäistä ja vähentää ihmisoikeusrikkomuksia, taata työntekijöiden oikeudet, vähentää ympäristöön liittyviä rasituksia ja huomioida sekä vähentää korruptiota. OECD:n ohjeet koskevat organisaation omaa toimintaa sekä heidän toimittajiaan. Toiminnasta tulee myös raportoida, jotta voidaan osoittaa sitoutuminen näihin teemoihin. Suomessa ohjeiden noudattamista valvoo työ- ja elinkeinoministeriö sekä yhteiskunta- ja yritysvastuu neuvottelukunta. Neuvottelukuntaan kuuluu viranomaistahoja, elinkeinoelämää sekä työmarkkina- ja kansalaisjärjestöjä, joiden tehtävä on toimia neuvoo-antavana sekä hallituksen päätöksentekoa tukevana elimenä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, s7.)

Suomen YK-liiton mukaan YK:n ihmisoikeusjulistus määrittellään muun muassa 1. artiklan mukaan niin, että ...”kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on

annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä”. Julistus määrittää myös, että rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvan tekijän mukaan, ei voida syrjiä ihmisiä. Samoin syrjintäperusteena ei voi olla maan tai alueen valtiollisen, hallinnollisen tai kansainvälisen aseman perusteella. (YK-liitto, Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.)

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet koskevat nimensä mukaan työelämää. Ihmisoikeusneuvosto on hyväksynyt periaatteet päätöslauselmassaan vuonna 2011. Periaatteet jakautuvat yleisiin periaatteisiin, valtion velvollisuuteen suojella ihmisoikeuksia, yritysten vastuuseen kunnioittaa ihmisoikeuksia sekä korjaavien toimenpiteiden saatavuuteen. Yleisten periaatteiden mukaan valtion tulee kunnioittaa ja suojella ihmisoikeuksia ja perusvapauksia sekä osaltaan varmistaa niiden toteutumista. Samoin yritysten tulee noudattaa lakeja ja kunnioitettava ihmisoikeuksia. Korjaavien toimenpiteiden osalta yleisiin periaatteisiin sisältyy edellä mainittujen oikeuksien loukkaamistilanteissa asianmukaisten ja tehokkaiden korjaavien toimenpiteiden velvollisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Ympäristöstandardi 14001 on tunnetuin kansainvälisen standardisoimisjärjestön eli International Organization of Standardization (ISO) ympäristöjärjestelmämalli, joka on myös osa EU:n asetukseen (1221/2009) perustuvaa the Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) -järjestelmää. Mainittakoon, että EMAS- järjestelmä on organisaatioille tarkoitettu vapaaehtoinen ympäristöjärjestelmä ja ympäristöjohtamisen väline, joka auttaa ympäristöstandardien toteuttamisessa. EMAS sitouttaa organisaation ympäristölainsäädännön noudattamiseen, ympäristönsuojelun tason parantamiseen ja julkiseen raportointiin ympäristöasioista. (Ympäristöhallinto 2013). Ympäristöstandardin käyttö tuo hyötyjä organisaatiolle, koska organisaatio kykenee osoittamaan sidosryhmille vastuullisuuden toiminnassaan ympäristökysymyksissä ja osaltaan pystyy edistämään ympäristötietoisuutta ja ympäristövaikutusten huomioimista. Suomessa Finnish Accreditation Service (FINAS) toteaa päteväksi sertifiointialan yritykset, jotka voivat myöntää ISO 14001- ympäristöjärjestelmäsertifikaatteja. (Suomen Standardisoimisliitto SFS ry, ISO14001.)

Yhteiskuntavastuuopas 26000 on ISO:n standardeja, joka koskee yhteiskuntavastuuta kaikenlaisissa organisaatioissa globaalisti. Oppaan tarkoituksena on edistää yhteiskuntavastuun käytäntöjen toteutumista sekä tuoda lisäarvoa yhteiskuntavastuutyöhön ja lisätä tämän teeman ymmärrystä. ISO26000 sisältää seitsemän ydinaluetta, joita ovat: organisaation hallintotapa, ihmisoikeudet, työelämän käytännöt, ympäristö, oikeudenmukaiset toimintatavat, kuluttaja-asiat ja yhteisön toimintaan osallistuminen sekä yhteisön kehittäminen. Yhteistyössä standardin laatimisessa on toiminut muun muassa edellä mainittu ILO sekä OECD ja YK:n Global Compact-aloitteen hallinto-osasto, United Nations

Global Compact Office (UNGCO). Standardin yhteiskuntavastuutyöryhmässä mukana kehitystyössä toimi erilaisia sidosryhmiä, kuten muun muassa teollisuus, valtionhallinto, työmarkkinat, kuluttajat, kansalaisjärjestöt ja tutkimus. Standardi on vapaasti noudatettava, mutta organisaatio voi halutessaan ilmoittaa ottavansa huomioon toiminnassaan ISO26000 ohjeet yhteiskuntavastuusta. (Suomen Standardisoimisliitto SFS ry, ISO26000.)

Laadunhallintastandardi 9001 on myös ISO:n standardeja (kuten ISO14001), mutta koskee laadunhallintajärjestelmää. ISO9001 auttaa organisaatiota parantamaan luotettavuuttaan ja laatua sekä osoittamaan laadunhallinnan hyvää hoitoa, muun muassa lisäämällä johdon sitoutumista, kouluttamalla henkilöstöä laadun kehittämiseen, parantamaan resurssitehokkuutta ja karsimaan kustannuksia, parantamaan asiakastyytyväisyyttä sekä yhdistämään laatujohtamisen osaksi organisaation strategiaa. Standardi korostaa kokonaisvaltaista toimintaympäristön toimintaa, jossa laadunhallinta on osa liiketoimintastrategiaa. Samoin standardi korostaa johtajien sitoutumista ja vastuun ottamista laatujohtamisesta, prosessilähtöisyyden olennaisuutta, asiakaskeksisyyttä, osaavan henkilökunnan tärkeyttä ja toiminnan ja suorituskyvyn jatkuvaa parantamisen mahdollisuutta. (Suomen Standardisoimisliitto SFS ry, ISO9001.)

Hallinnointikoodi eli Corporate Governance 2015 on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi, joka tuli voimaan 1.10.2010. Hallinnointikoodia uudistettiin vuonna 2015, koska Euroopan komissio julkaisi Corporate Governance- suosituksen ja siksi, että Euroopan unionin muutos osakkeenomistajien oikeuksista annettuun direktiiviin sekä ei-taloudellisen tiedon julkistamisesta annettuun direktiiviin tuli voimaan. Valtionneuvosto on myös antanut periaatepäätöksen vuonna 2014, jossa on määritelty hallituksen monimuotoisuutta koskevien periaatteiden määrittelystä sekä tavoitteista ja toimenpiteistä koskien sukupuolten edustusta hallituksessa. Uudistettu hallinnointikoodi ilmoittaa pakollisiksi raportointivaatimuksikseen, että yhtiö ei voi poiketa hallinnointikoodissa esitetystä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavasta selvityksestä sekä palkka- ja palkkioselvityksen laatimisesta ja sisällöstä. Hallinnointikoodin sisältöön kuuluu omina kokonaisuuksinaan ohjeet ja periaatteet seuraavissa kokonaisuuksissa: yhtiökokous, hallitus, valiokunnat, toimitusjohtaja ja muu johto, palkitseminen, muu hallinnointi, hallinnointia koskeva raportointi ja palkitsemista koskeva raportointi. (Arvopaperimarkkinayhdistys ry 2019.) Seuraava taulukko kaksi (2) kuvaa hallinnointikoodin 2015 kokonaisuuksien asiasisältöä.

Taulukko 2. Hallinnointikoodin 2015 asiakokonaisuudet ja asiasisällöt

Suositus 1	yhtiökokouskutsu ja päätösehdotukset	Yhtiökokous
Suositus 2	osakkeenomistajien aloitteet yhtiökokouksen käsiteltäviksi asioiksi	Yhtiökokous
Suositus 3	läsnäolo yhtiökokouksessa	Yhtiökokous
Suositus 4	Yhtiökokousasiakirjojen arkisto	Yhtiökokous
Suositus 5	Hallituksen valinta	Hallitus
Suositus 6	Hallituksen toimikausi	Hallitus
Suositus 7	Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu	Hallitus
Suositus 8	hallituksen kokoonpano	Hallitus
Suositus 9	hallituksen monimuotoisuus	Hallitus
Suositus 10	Hallituksen jäsenten riippumattomuus	Hallitus
Suositus 11	Hallituksen työjärjestys	Hallitus
Suositus 12	Hallituksen tiedonsaanti	Hallitus
Suositus 13	Hallituksen toiminnan arviointi	Hallitus
Suositus 14	Valiokunnan perustaminen	Valiokunnat
Suositus 15	Valiokunnan jäsenten valinta	Valiokunnat
Suositus 16	Tarkastusvaliokunta	Valiokunnat
Suositus 17	Palkitsemisvaliokunta	Valiokunnat
Suositus 18A	Nimitysvaliokunta	Valiokunnat
Suositus 18B	Osakkeenomistajien nimitystoimikunta	Valiokunnat
Suositus 19	Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot	Toimitusjohtaja ja muu johto
Suositus 20	Toimitusjohtajaa koskeva rajoitus	Toimitusjohtaja ja muu johto
Suositus 21	Muun johdon palkitsemisen rakenne	Toimitusjohtaja ja muu johto
Suositus 22	Palkitsemista koskeva päätöksenteko	Palkitseminen
Suositus 23	Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus	Palkitseminen
Suositus 24	Johdon palkitsemisen rakenne	Palkitseminen
Suositus 25	Sisäinen valvonta	Muu hallinnointi
Suositus 26	Riskienhallinta	Muu hallinnointi
Suositus 27	Sisäinen tarkastus	Muu hallinnointi
Suositus 28	Lähipiiriliiketoimet	Muu hallinnointi
A.	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	Hallinnointia koskeva raportointi
B.	Muut yhtiön internetsivuilta annettavat tiedot	Hallinnointia koskeva raportointi
A.	Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	Palkitsemista koskeva raportointi
B:	Palkitsemisen keskeiset periaatteet	Palkitsemista koskeva raportointi
C.	Palkitsemisraportti	Palkitsemista koskeva raportointi

Taulukossa esiintyvistä suosituksista on hallinnointikoodissa selkeät ohjeet ja periaatteet, jonka mukaan raportoinnissa tulee menetellä.

GRI-raportointiohjeistoa käydään omana kokonaisuutenaan läpi, seuraavassa luvussa, koska case-organisaatiot ovat käyttäneet tätä ohjeistoa oman kestävän kehityksensä raportointiin ja valtionkanslia on periaatepäätöksessään todennut sen olevan yksi raportointimalleista (kuten aiemmin on todettu).

6 KESTÄVÄN KEHITYKSEN RAPORTOINTI CASE-ORGANISAATIOISSA

Tässä luvussa esitellään case-organisaatioita sekä käydään läpi tutkimuksen sisällönanalyysiä, kerätyn aineiston perusteella. Tätä ennen kuitenkin on tarpeellista selvittää kerätyn aineiston lähtökohtia ja mistä näkökulmasta tutkimusta on lähdetty tekemään. Luku etenee teoreettisen aineiston esittelystä, yleiseen organisaatioiden kuvaukseen, josta edelleen esitellään case-organisaatioiden julkaisemaa GRI-raportointi-indeksien käyttöä vuonna 2018, jonka jälkeen käydään läpi tutkimuksen kohteena olevien yhtiöiden kestävä kehityksen raportoinnin sisältö tiivistettynä. Tämän jälkeen tehdään analysointia valtion omistajaohjauksen vaikutuksesta yhtiöiden julkaisemaan raportointiin, verraten tutkimuksessa esiin tuotua tietoa valtion omistajaohjaukseen liittyvistä ohjeistuksista, periaatepäätöksistä ja yhtiöiden informoimasta hallintoelinten vaikutuksesta liiketoiminnassa. Tämän tehtävänä on vastata tutkimuskysymykseen, joka tutkimukselle on asetettu.

6.1 Aineisto

Aineistoa tähän tutkimukseen kerättiin laajasti eri lähteistä. Käyn läpi ensiksi aineistoa ja sen jälkeen siirryn edellä mainittuihin kohtiin. Organisaatioiden julkaisemaa kestävä kehitykseen liittyvää raportointia ja aineistoa esitellään luvuissa 6.4.1, 6.4.2 ja 6.4.3., kun aineistoa käydään läpi yhtiökohtaisesti.

Tutkimuksen lähtökohtana oli alun perin tutkia aihetta hieman eri lähtökohdasta ja eri menetelmällä, mutta aineiston keruun ja käsittelyn vaiheessa kävi selväksi, että tutkimuksen aiheen käsittely alkuperäisen suunnitelman mukaan olisi ollut liian työläs prosessi pro gradu-tutkimukseen. Päädyin kuitenkin tutkimaan kestävä kehitystä, raportoinnin näkökulmasta. Lähtökohtana oli myös se, että mukaan valitaan organisaatioita, jotka ovat hybridiorganisaatioita sekä valtioenemmistöosuus organisaatioita, joissa valtiolla on omistajaohjausvalta.

Johdannossa, jossa aihetta ensimmäistä kertaa esiteltiin, lähdeviitteinä toimi kirjallisuutta (2kpl), aiempaa tutkimusta (2kpl), Euroopan tilintarkastus tuomioistuimen tilannekatsaus (1kpl), artikkelit (1kpl), Suomen kestävä kehityksen toimikunta (1kpl) ja UN General Assembly (1kpl).

Hybridihallinnan teoreettista viitekehystä lähestyttiin artikkeleiden (3kpl), aiemman tutkimuksen (1kpl), kirjallisuuden (4kpl), valtioneuvoston kanslian (3kpl), valtiotalouden tarkastusviraston (1kpl) ja EFFAS:n (1kpl) verkkojulkaisujen perusteella. Hybridihallinnan viitekehykseen liittyi vahvasti myös lainsäädäntö (3kpl) eli laki valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta sekä arvopaperi-markkinalaki.

Organisaatiot valikoituivat valtioneuvoston kanslian omistajaosuus tietojen perusteella kolmeen valittuun organisaatioon juuri siitä syystä, että omistus oli näissä organisaatioissa yli 50,1 %. Mukaan halusin valita kaksi julkisesti noteerattua ja yhden julkisen osakeyhtiön, koska halusin selvittää kuinka paljon näiden raportoinnissa voi olla eroja, kun tutkitaan kestävän kehityksen raportointia, omistajaohjauksen vaikutuksen näkökulmasta. Oletuksena tässä oli, että julkisesti noteeratut organisaatiot ovat vastuullisempia raportoinnissa, koska sidosryhmävaikutus on laajempi sekä vaikutuksia on myös arvopaperikauppaan. Tutkimuksen kohteiksi valittiin seuraavan taulukon mukaiset organisaatiot (Taulukko 3).

Taulukko 3. Hybridioorganisaatiot, jotka tutkimuksen kohteena

Finnair Oyj Valtion omistus: 55,8% (pörssinoteerattu) Toimiala: lentoyhtiö Strategiset intressit: ”Suomen aseman edelleen kehittäminen kansainvälisen lentoliikenteen keskuksena.” Liikevaihto: 2835 milj. € Henkilöstö: 6422 Hallinnoiva ministeriö: Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto
Fortum Oyj Valtion omistus: 50,8% (pörssinoteerattu) Toimiala: sähkön, lämmön ja kaasun tuotanto, hankinta, siirto, jakelu ja myynti Strategiset intressit: ”Strateginen intressi on varmistaa kaasun siirron ja kaasujärjestelmän toimivuus kaikissa olosuhteissa.” Liikevaihto: 5242 milj.€ Henkilöstö: 8286 Hallinnoiva ministeriö: Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto
Posti Group Oyj Valtion omistus: 100% Toimiala: viestinvälitys (ml. postipalvelut) ja logistiikka Strategiset intressit: ”Postipalveluiden tuottaminen kaikkialla Suomessa.” Liikevaihto: 1610,3 milj. € Henkilöstö: 15939 Hallinnoiva ministeriö: Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto

Organisaatioita koskevat tiedot löysin heidän verkkosivuiltaan, josta keräsin aineistoksi vastuullisuusraportit, kestävän kehityksen raportit, hallinto- ja ohjausjärjestelmien dokumentoinnin vuodelta 2018, vuosikertomuksen sekä muut kestävän kehityksen teemaan liittyvät raportit, jotka olivat mainittuna kestävyys- tai vastuullisuusraportoinnissa. Tämä aineisto esitellään tarkemmin luvussa 6.4.

Tutkimukseen liittyvää lainsäädäntöä selvitin kestävän kehityksen kokonaisuuteen, julkisesti noteerattujen yhtiöiden ja valtion omistajaohjauksen mukaisesti. Kestävään kehitykseen liittyen löytyi 13

kappaletta eri lakeja, jotka käsittelevät laajasti kestävän kehityksen sisäisiä teemoja, ja joilla on myös vaikutusta yritysten sekä valtion toimintaan. Omistajaohjaukseen ja arvopaperikauppaan löytyi yhteensä 3 lainsäädäntöä. Kestävän kehityksen ja yritys vastuullisuuden vaikutus on suora julkisesti noteerattuihin yhtiöihin sekä muihin yhtiöihin sidosryhmien kautta. Arvopaperimarkkinalaki määrittelee yhtiön velvollisuudeksi ilmoittaa yhtiön arvoon oleellisesti vaikuttavat seikat, joten tästä syntyy velvollisuus kestävän kehityksen raportointiin myös pörssiyhtiöissä. Omistajaohjaukseen liittyvä lainsäädäntö velvoittaa osaltaan myös, että yhtiöiden tulee määrittää kestävän kehityksen tavoitteet, kertoa miten pyrkivät näihin tavoitteisiin ja raportoivat tavoitteiden saavuttamisesta valtioneuvoston kansliaan. Kuten luvussa 4 käytiin läpi, niin kestävää kehitystä koskeva lainsäädäntö määrää kattavasti yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon, työsopimukseen, perusopetukseen, rotusyrjintään, ympäristöön, jätteen käsittelyyn, kunnanhallintoon ja maankäyttöön sekä rakennuksia koskevia tekijöitä ja liikennettä ja maanteitä koskevien tekijöiden huomioimista.

Organisaatioihin liittyi lainsäädännön lisäksi sopimuksia ja velvollisuuksia sekä YK:n toimintaohjeita ja julistuksia, joihin Suomen valtio on omistajana sitoutunut, jolloin vaikutukset heijastuvat myös valtionyhtiöihin. Tästä syystä valtion tulee omistajaohjauksen kautta valvoa ja ohjeistaa valtionyhtiöitä toimimaan kestävää kehitystä edistävällä tavalla sekä raportoimaan vähintään vuosittain tavoitteiden toteutumisesta.

Kestävän kehityksen teoreettista kehystä (luku 4) käytiin tutkimuksessa pääasiassa kolmen teeman mukaisesti, joita olivat taloudellinen, ekologinen sekä kulttuurinen ja sosiaalinen kestävä kehitys. Suomen valtio on toiminnassaan sitoutunut ja luvannut edistää muun muassa YK:n Agenda2030-toimintaohjelmaa, jossa on huomioitu YK:n erilaisten toimijoiden toimintatavoitteita. Agenda2030-toimintaohjelma on luotu selventämään kestävän kehityksen teemoja ja niihin liittyviä tekijöitä. Agenda2030 koettiin tarpeelliseksi esitellä tässä tutkimuksessa, koska tavoitteiden toteutumista Suomen valtiossa on selvitetty ja tutkittu muun muassa valtioneuvoston toimesta, jossa toimii myös omistajaohjausosasto. Tutkimuksessa kestävän kehityksen raportointia kuitenkin analysoidaan sisällytönanalyyssissä vain omistajaohjauksen periaatepäätösten mukaisten raportointiin liittyvien tekijöiden ja ohjeistusten sekä raportointimallien näkökulmasta sekä GRI-raportoinnin käyttölaajuudesta case-organisaatioiden kestävän kehityksen kokonaisuudessa. Tähän liittyvää aineistoa kerättiin Euroopan tilintarkastustuomioistuimen tilannekatsauksesta (1kpl), Sosiaali- ja terveysministeriön (1kpl), ILO:n (1kpl), Kestävän kehityksen toimikunnan (1kpl), Valtioneuvoston (1kpl), Suomen YK-liiton, Tieteen termipankin, valtioneuvoston kanslian (5kpl), valtiotalouden tarkastusviraston (1kpl), valtiovarainministeriön (1kpl), UNESCO:n (2kpl), UN:n (2kpl), UNDP (1kpl), World Heritage Center (1kpl), yhdistyneiden kansakuntien (suomenkielinen sivusto, 1kpl)), UNRIC:n (1kpl) ja ympäristöministe-

riön (1kpl) verkkosivuilta ja heidän tuottamasta kirjallisuudesta sekä aiemmin mainitusta lainsäädännöstä (13kpl). Kestävän kehityksen yleistä teoreettista kehystä käsittelevää materiaalia hyödynnettiin laajasti, mutta rajausta tarkennettiin sitten julkisen sektorin ja valtion dokumentteihin ja viittauksiin. Aineiston keruu tapahtui koneelle ja USB-muistitikulle aineistoa tallentamalla sekä keräämällä kirjallisuutta yliopiston kirjastossa. Artikkeleita luin yliopiston palvelun kautta, jolloin artikkelien kerääminen ja viittauksien itselleni sähköpostiin lähettäminen helpottui. Organisaatioiden aineistot ovat kaikki kerätty heidän verkkosivuiltaan ja tulostettu analysointia varten. YK:n sekä YK:n alaisuudessa toimivien järjestöjen sekä organisaatioiden tietoja ja aineistoa kerättiin myös suoraan heidän verkkosivuiltaan, jotta tiedon ajankohtaisuus kyettiin takaamaan.

Agenda2030-toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisen raportointia, analysointia ja vertailua varten tulee olla raportointimahdollisuus, siihen sisältyvien tavoitteiden vuoksi. Tämän vuoksi Suomen valtio on omistajaohjausta koskevissa periaatepäätöksissään ottanut huomioon kestävän kehityksen ja yritys vastuullisuudessa huomioitavat mallit, ohjeet sekä periaatteet. Kestävän kehityksen raportoinnin viitekehystä käytiin läpi luvussa 5. Organisaatioiden vastuullisuus- tai kestävän kehityksen raportointiin ei ole sitovaa raportointimallia, mutta valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös vuodelta 2011 määrittää raportointimallin, joka antaa viitekehityksen raportoitavista tekijöistä vaikka erillistä raporttia ei vaadita julkaistavaksi tuolloin. Vuoden 2011 periaatepäätöksen mukaisen raportointimallin rakenteen muodostamiseen käytettiin GRI-raportointia, kirjanpitolautakunnan yleisohjeita toimintakertomuksen laatimisesta, työ- ja elinkeinoministeriön yritys vastuuraportoinnin ohjeistusta, suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia ja ISO26000 yhteiskuntavastuustandardia. Tämän jälkeen vuonna 2016 annettu valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös vuodelta määrittää hyvät käytännöt, ohjeet sekä periaatteet, joiden mukaan valtioyhtiöiden tulisi toimia yritys vastuun kentässä. Näitä olivat OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, YK:n Global Compact-aloite, ISO26000-yhteiskuntavastuuopas ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. Tutkittavien organisaatioiden käytössä on ollut Code of Conduct, Supplier code of conduct, ISO14001, ISO9001, ISO26000, ILO:n periaatteet, YK:n ihmisoikeusperiaatteet, OECD:n toimintaohje ja GRI-raportointi (vaikka näistä ei suoraan merkintää pääraportissa ollut). Organisaatioilla oli käytössään myös muuta kestävään kehitykseen liittyvää raportointia, joka vaihteli toimialan mukaan. Esimerkkinä tästä muun muassa Finnairin käytössä oleva IATA Environmental Assessment (IEnvA) Stage 2- sertifioinnin ympäristöjärjestelmä, joka on lentoyhtiöille tarkoitettu ympäristöjohtamisjärjestelmä. Tutkimuksen analysointiin on otettu mukaan pääasiallisesti valtion omistaja-ohjauksen kautta annettuja ohjeita, malleja, periaatteita ja toimintaohjeita, jolloin mukaan ei tässä tutkimuksessa oteta toimialan mukanaan tuomia erityisraportteja tai arvioin-

teja. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää omistajaohjauksen vaikutusta raportoinnissa, joten erityisraportteja vertailussa ei tulla tästä syystä huomioimaan, vaikka niillä positiivinen vaikutus voidaan todeta olevan. Tutkimuksen kohteena olevien yhtiöiden raportointia tarkastellaan GRI-raportointiohjeistoa hyväksikäyttäen, koska GRI sisältää valtion määrittämän tarkkuuden kestävän kehityksen raportoinnista. Sisällönanalyysissa tulemme käymään tutkittavien organisaatioiden julkaisemaa kestävään kehitykseen liittyvää raportointia.

Kestävän kehityksen raportointi (luku 5) sisältää seuraavaa materiaalia: kirjallisuus (2kpl), aiemmat tutkimukset (1kpl), artikkelit (3kpl), Euroopan tilintarkastus tuomioistuimien (1kpl), Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (1kpl), European Commission Environmental Sustainability (1kpl), Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (1kpl), Global Reporting Initiative (4kpl), GRI Universal Standards (1kpl), Sustainable Society Foundation (1kpl), Suomen standardisoimisliitto ry (3kpl), Työ- ja elinkeinoministeriö (1kpl), Valtioneuvoston kanslia (2kpl), UN Global Compact (2kpl), Yale University (1kpl), YK-liitto (1kpl) ja Ympäristöministeriö (1kpl).

Vuontisjärven (2006, 337) mukaan sisällönanalyysiä, joka kuuluu laadullisiin menetelmiin, voidaan käyttää erilaisten materiaalien analysointiin. Materiaalia voidaan tarkastella sisällöllisesti muun muassa raporttien sisällön tai laajuuden tutkimuksessa sekä silloin kun on tarkoitus selvittää, että esiintyvätkö jotkin teemat tai osa-alueet aineistossa. Myös Tuomi- Sarajärven (2009, 92) mukaan sisällönanalyysiä voidaan käyttää silloin, kun erilaisten tekijöiden esiintymistä aineistossa selvitetään, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin. Tyypillistä sisällönanalyysille on käydä aineisto ensin läpi ja jakaa tämän jälkeen aineisto teemojen mukaan, jolloin tutkimuksesta pystytään tekemään havaintoja parhaiten. Teemoihin jakaminen helpottaa aiheiden käsittelyä ja ohjaavat tutkijaa käsittelemään erilaisia kokonaisuuksia. Tämä helpottaa myös tutkijaa hahmottamaan kokonaisuuden ympärille liittyvät teemat ja siihen sisältyvät alateemat. Aineiston luokittelu eli koodaus voidaan tehdä monella tavalla, kuten avainsanoja käyttämällä tai tärkeyden mukaisesti. Tyypillistä sisällönanalyysin käsittelyssä on tallentaa aineistoa eri teemojen mukaan esimerkiksi tietokoneelle kansioihin ja alakansioihin tai muistitiedostolla samalla tavalla. Näin tutkimuksessa pysyy runko alusta lähtien ja aineiston käsittely helpottuu. (Eskola & Suoranta 2008, 154-159.) Tuomi & Sarajärvi (2009, 102–113) esittää aineiston koodausta prosessiksi, jossa aineistoa tiivistetään ja pilkotaan teemojen mukaan. Koodauksen tarkoituksena on tutkimuksen kannalta oleellisten ilmausten löytyminen ja epäoleellisen informaation karsiminen pois tutkimusaineistosta, jolloin voidaan edetä varsinaiseen aineiston analyysiin ja havaintojen tekemiseen. Itse koin hyväksi menetelmäksi jakaa kerätty aineisto tietokoneella tutkimuksen rungon mukaisesti lukuihin ja teemoihin ja alateemoihin sekä merkitä kansioihin kerätyn materiaalin hyödynnettävyyttä kuvaavia luokituksia, kuten ”tärkeä”, ”oleellinen” tai ”ei välttämätön”. Aineistoa oli aiemmin kerätty monipuolisesti ja keräysprosessiin liittyi vahvasti Tampereen yliopiston kirjaston palvelut,

kuten Tamcat- ja Andor-palvelut, josta aineistoa pystyi hakemaan laajasti eri julkaisuihin liittyen. Silvastin (2014, 39–40) mukaan sisällönanalyysin lähestymistapoja ovat aineistolähtöinen, teoriaohjaava ja abduktiivinen lähestymistapa, joita voidaan käyttää myös rinnakkain samassa tutkimuksessa. Aineistolähtöisessä ja teoriaohjaavassa lähestymistavassa aineistoa käsitellään tutkimuksen asettelman, -kysymysten ja – tehtävän näkökulmasta, jolloin aiemmalla tutkimuksella ei ole suurta vaikutusta analysoinnin tuloksiin tai tutkimuksen lopputuloksiin, vaikka teorian kytkennät ovat kuitenkin havaittavissa. Tehdyille löydöksille on tällöin tyypillistä hakea vahvistusta teoriasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Silvasti (2014, 33–36) mainitsee, että kvalitatiivisessa sisällönanalyysissä useimmiten tutkittavan ilmiön sisällöllinen merkitys korostuu, eikä tällöin selvitetä sisältöjen esiintymistiheyttä. Tällaisessa lähestymistavassa on muistettava käsitellä aineistoa objektiivisesti ja pyrkiä olemaan vaikuttamatta lopulliseen tuloksiin, vaan antaa aineiston tuottaa itse analyysissä tulokset. Itse koitan pyrkiä analysoimaan laajasti ja kattavasti tutkimuksen kohteena olevien organisaatioiden raportointia, jotta kaikki tutkimuksen teeman mukaiset aiheet tulevat käsiteltyä sekä että käsittely tehdään tasapuolisesti kaikkia organisaatioita kohtaan.

Tämän tutkimuksen kannalta sisällönanalyysi sopii tutkimusmenetelmäksi, koska tarkoitus on selvittää omistajaohjaukseen liittyvien sitoumusten, lainsäädännön, ohjeistusten ja periaatteiden näkymistä organisaatioiden kestävä kehityksen raportoinnissa. Tällöin selvitetään asiayhteyksien esiintymistä raportoinnissa sekä käytettävissä olevien mallien ja ohjeistojen hyödynnettävyyttä raportoinnissa. Toisin sanoen tutkimus keskittyy etsimään asiayhteyksiä kestävä kehityksen raportoinnissa verraten sitä valtionyhtiöitä veloitettavaan toimintaohjeistukseen.

Aineiston koodauksessa tulee valita muun muassa teema tai avainsana, jotka kuvaavat aineiston osaa. Tutkimuksen koodaamiseen voi käyttää tutkijan mieltämää tapaa, josta tutkija kykenee hahmottamaan asiayhteydet ja – kytkennät (Silvasti 2014, 39). Itse koin parhaaksi luokitella aineiston teemoittain ja tutkimuksen rakenteen mukaisesti, koska tutkimuksen alussa minulla oli kuva siitä, mitä asiayhteyksiä aiheeseen liittyy sekä tieto siitä mistä tietoa saan haettua. Valtion julkaisemaa aineistoa helpotti suuresti myös google-haku, koska esimerkiksi asiasanoilla ”valtionyhtiö”, ”valtion omistajaohjaus” tai ”valtion periaatepäätös omistajaohjauksesta” auttoi löytämään oikeat sivustot informaatiosta, muun muassa valtionkanslian sivustoilta. Aineistoa ei ole taulukoitu, mutta sitä esiteltiin tämän luvun alussa teemoittain. Organisaatioiden raportointia on suppeasti taulukoitu luvussa 6.4., koska tutkimuksen kannalta halusin tuoda esiin myös lisätietona avainsanojen ”kestävä” ja ”vastuu” esiintymisen yhtiöiden raportoinnissa sekä myös esitellä yhtiöiden raportoinnin laajuutta, teemaan liittyen.

6.2 Tutkittavien organisaatioiden yleinen esittely

Tutkimus päätettiin toteuttaa sisällönanalyysinä, koska tahdoin tutkia kerättyä aineistoa julkisten tietojen perusteella. Tästä syystä aineiston keruuseen ei käytetty muita menetelmiä, kuten haastattelu tai kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus olisi ollut melkein mahdotonta tehdä, koska aiempaa tutkimusta aiheesta ei paljoa ole, koskien juuri julkista sektoria ja sen valtasuhteen alaisuudessa olevia organisaatioita. Tämä johtui siitä, että kyseessä on valtionyhtiö, jolla tulee olla esimerkkinä toimiva rooli kestävän kehityksen ja yritys vastuun raportoinnissa, ja koska valtiota sitovat laajemmat sopimukset ja kansallisen toiminannon suunnan näyttäjän rooli sekä moraali. Organisaatioiden raportointi on organisaatioiden omaa tuotantoa, joten raportoidut tiedot ovat organisaation itse tuottamia. Tode-taan vielä (kuten aiemmin mainitsin), että omistajaohjauksen periaatepäätöksen mukainen raportoin-timalli on vain ohjeellinen eikä sido organisaatioita tietynlaiseen raportointiin, mutta raportoinnin tulee kuitenkin kattaa sellainen raportointilaajuus, jotta valtionyhtiöitä koskevat toimintaperiaatteet ja ohjeistukset tulee täytettyä.

Hyvää hallintotapaa noudattaen, jokaisen Suomen valtion omistajaohjauksen alaisuudessa toimivien organisaatioiden on noudatettava samoja periaatteita, kuin mihin Suomen valtio on sitoutunut. Val-tion tai kuntien talous- tai toimintaperiaatteet ovat toisistaan hyvin poikkeavia, mutta valtion rooli on vahva silloin kuin puhutaan globaalista kestävydestä. Valtion ja kunnan rooli on toimia hankintata-loudessa (jossa fiskaalinen allokointi), kun taas pörssiyhtiöt toimivat yleisillä markkinoilla, tuottaen voittoa ja tekemällä omalla toiminnallaan heidän osakkeistaan arvokkaampia. Pitäisi pystyä kuiten-kin todentamaan, että valtion omistajaohjauksen piirissä olevien organisaatioiden kestävän kehityk-sen raportointi noudattavat samoja periaatteita, kuin mitä Suomen valtion kanssa on sovittu erinäi-sissä sopimuksissa, lainsäädännössä tms. Seuraavassa käydään läpi Finnair Oyj:n, Fortum Oyj:n sekä Posti Group Oyj:n vastuullisuus- tai kestävän kehityksen raportointia vuodelta 2018, koska tutkimuk-sen kehikko keskittyy case-organisaatioihin. Omistajaohjauksen raja-arvoja selvitettiin aiemmin lu-vussa 3.2, joten niitä ei tässä luvussa ole tarpeen määritellä. Tutkimuksen liitteessä (Liite 1) on yksi-tyiskohtainen selvitys GRI-indeksien mukaisesta case-organisaatioiden kestävän kehityksen rapor-toinnista kokonaisuudessaan. Liitteeseen on kerätty tietoa GRI-indekseistä ja niihin liittyvistä stan-dardeista ja raportointimahdollisuuksista. Tiedot on kerätty jokaisen organisaation raportoinnista, jotka on määriteltä tai ilmoitettu kestävän kehityksen tai vastuullisuus raportoinnissa vuonna 2018. Myöhemmin luvussa 6.4 puretaan ja tulkitaan organisaatioiden raportointia tarkemmin. Kaikki näistä case-organisaatioista ovat Valtion neuvoston kanslian omistajaohjauksessa (Valtioneuvoston kanslia 2019.)

6.2.1 Finnair Oyj

Finnair Oyj on Aasian ja Euroopan väliseen matkustaja- ja rahtiliikenteeseen erikoistunut verkostolentoyhtiö. Yhtiö ilmoittaa vahvuudekseen Helsingin sijainnin, josta on mahdollista tuottaa nopeimmat yhteydet Euroopan maiden sekä Aasian kaupunkien välillä. Finnair Oyj on ainoa pohjoismaiden 4 tähden verkostolentoyhtiö. Finnair Oyj:n osakkeet on noteerattu Nasdaq Helsingissä ja Finnair Oyj:n viisi suurinta omistajaa (30.4.2019) ovat Valtioneuvoston kanslia (55,81 %), Keva (4,88 %), Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma (2,55 %), Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (2,22 %) ja Tiiviste- Group Oy (1,68 %). Suomen valtio (valtioneuvoston kanslia) omistaa siitä yli 55,8 % osakekannasta, joten omistajaohjaukselle määritelty raja-arvo 50,1 % ylittyy. Yhtiötä koskee tästä syystä valtionohjauksen alaiset periaatteet, ohjeet, lait sekä raportointivelvollisuus ja yhteistyövelvoitteet. Finnair Oyj:llä on vahva markkina asema Suomessa ja sen tavoite on tuottaa osakkeenomistajilleen lisäarvoa keskittymällä ydinosaamiseen ja sitä lähellä oleviin liiketoimintamahdollisuuksiin sekä investoimalla kilpailukykyyn ja kasvuun. Strategiset ydinalueet ovat kasvussa, asiakaskokemuksissa, henkilöstökokemuksissa ja uusiutumisessa. (Finnair Oyj, 2019.)

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään Finnair Oyj:n kestävä kehityksen päätavoitteita sekä pääteemoja, jonka mukaan organisaatio on tuottanut tietoa GRI-raportointia varten.

6.2.1.1 Tavoitteet kestävälle kehitykselle

Finnair Oyj kertoo vastuullisuusraportissaan 2018, että ”Finnairin tavoitteena on synnyttää kestävää taloudellista lisäarvoa tuottamalla lentopalvelut kannattavasti, kustannuskilpailukykyisesti sekä sopusoinnussa ympäristö- ja yhteiskunnan tarpeiden kanssa”. Finnair Oyj käyttää vastuullisuusraportissaan GRI- raportointia, joka sisältää EU:n ja Suomen valtion mukaiset indikaattorit kestävä kehityksen mittaristosta. Finnair Oyj ilmoittaa edistävänsä kestävä kehitystä, yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa ja on keskittynyt vuonna 2018 muun muassa lasten ja nuorten hyvinvointiin, koulutuksen lisäämiseen, naisten aseman parantamiseen globaalisti, yhdenvertaisuuden edistämiseen, saavutettujen palveluiden kehittämiseen, ihmisalakuljetuksen estämiseen ja syövä vastaisen työn tukemiseen. Vastuullisuusyhtiö jakautuu seuraaviin teemoihin: puhtaammin, välittäen ja yhdessä. Samoin yhtiö ilmoittaa sitoutuvansa noudattamaan kansainvälisiä ja paikallista lainsäädäntöä sekä eettisiä toimintaperiaatteita. Finnairin toimintaohjeet ”Code of Conduct” ja ”Finnair Code of Conduct” sisältävät hankinnan eettisyyttä ja lahjontaa koskevia toimintaperiaatteita sekä korruption käsittelyä koskevia toimenpiteitä, erikseen omana kokonaisuutenaan. (Finnair Oyj 2018.)

6.2.1.2 Kestävän kehityksen raportointi

Finnair Oyj määrittelee olennaisuusraportissaan teemat, fokusalueet, olennaiset näkökohdat ja GRI-standardit sekä laskentarajat seuraavasti taulukossa neljä (4).

Taulukko 4. Finnair Oyj:n olennaisuusanalyysi 2018 sisältö

Finnair Oyj Olennaisuusanalyysi 2018			
Fokusalue	Olennaiset näkökohdat	GRI-sisältö	Näkökohtien laskentarajat
Eettinen liiketoiminta ja vastuullinen hankinta			
	Eettiset liiketoimintaperiaatteet Eettiset liiketoimintaperiaatteet Lahjonnan- ja korruptionvastaisuus Kilpailunormien noudattaminen Hankintaketjujen vastuullisuus Hankintaketjujen vastuullisuus	Eettinen liiketoiminta Määräystenmukaisuus Korruptionvastaisuus Kilpailun rajoittaminen Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi Ihmisoikeusarviointi	Finnairin oma toiminta, kumppanit ja hankintaketju
Puhtaammin			
Energiankulutus Melu ja luonnon monimuotoisuus Päästöt Jätteet	Polttoainetehokkuus Luonnon monimuotoisuus Ilmastonmuutoksen hillintä Uusiutuvat polttoaineet Muovittomuus Materiaalin kierrätys	Energia Luonnon monimuotoisuus Päästöt Päästöt Jätteet Jätteet	Finnairin oma toiminta sekä epäsuorat vaikutukset kasvihuonepäästöihin ja luonnon monimuotoisuus
Välittäen			
Huolenpito henkilöstöstä Huolenpito asiakkaita	Henkilöstökokemus Työnantajamielikuva Henkilöstön työskentelyolosuhteet Yhdenvertaisuus Yhdenvertaisuus Yhdenvertaisuus Lentoturvallisuus Asiakaskokemus Yhdenvertaisuus Asiakkaan datan vastuullinen käyttö Asiakkaan datan vastuullinen käyttö	Työsuhteet Henkilöstön ja johdon väliset suhteet Työterveys- ja turvallisuus Koulutus ja henkilöstön kehittäminen Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet Ihmisoikeusarviointi Sidosryhmäyhteistyö Asiakkaiden terveys ja turvallisuus Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio Asiakkaiden yksityisyydensuoja Ihmisoikeusarviointi	Finnairin oma toiminta
Yhdessä			
Sidosryhmät Taloudelliset vaikutukset	Taloudellinen vastuu	Sidosryhmävuorovaikutus Poliittinen vaikuttaminen Taloudelliset tulokset Välilliset taloudelliset vaikutukset	Finnairin oma toiminta, yhteiskunta ja paikallisyhteisöt

Taulukko kertoo vastuullisuuden toteuttamiselle asetetut tavoitteet fokusalueittain ja niihin liittyvine asiakokonaisuuksineen, jotka esiteltä kohdassa ”olennaiset näkökohdat”. GRI-sisältö pitää sisällään käytetyn GRI-raportoinnin raportointitarkkuuteen liittyviä indeksejä. GRI-raportoinnin käytön laajuutta esitellään erikseen tämän tutkimuksen luvussa 6.3, jossa käydään läpi tutkimuksen kohteena

olevien organisaatioiden GRI-raportoinnin käyttöä, kestävän kehityksen raportoinnissa. 6.3 luvussa vertaillaan case-organisaatioiden kestävän kehityksen raportoinnissa ilmoitettujen GRI-raportointi-indeksien käyttöä. Luvussa 6.4 käydään raportointikokonaisuus läpi aiheen kehityksessä. Seuraavassa taulukossa viisi (5) esitellään Finnairin tutkimuksen kohteena oleva kestävän kehityksen raportointi.

Taulukko 5. Finnair Oyj:n vastuullisuusraportointia vuonna 2018

		mainittu /kr			mainittu /kr		KA/krt / sivu		KA/krt/sivu	
	Finnair	sivumäärä	kestävä	vastuu	kestävä	vastuu				
pääraportti	Vastuullisuusraportti	52	18	280	0,3	5,4				
erillinen	Toimitusjohtajan tilinpäätösesittely 2018	29	1	1	0,0	0,0				
erillinen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	18	1	26	0,1	1,4				
erillinen	Palkka- ja palkkioselvitys	10	0	2	0,0	0,2				
erillinen	Code of Conduct (sis supplier code of conduct)	8	1	9	0,1	1,1				
erillinen	Kestävän kehityksen politiikka (sis. vastuullisuusraporttiin)	-	-	-						
erillinen	Tilinpäätös ja hallituksen toimintakertomus	92	6	68	0,1	0,7				
erillinen	Taloudelliset tiedot (sisälty edelliseen)	-	-	-						

Finnair Oyj:n on tuottanut vuonna 2018 vastuullisuusraportin, joka pitää sisällään tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevan kestävän kehityksen teemat. Finnair Oyj:n sitoumuksia ja politiikoita tässä teemassa tullaan käsittelemään tarkemmin luvussa 6.4.2. Finnairin vastuullisuusraportointiin kuuluu pääasiassa edellisen taulukon osoittamat raportit, toimintaohjeet, selvitykset ja toimintakertomukset. Vastuullisuusraportti on kestävän kehityksen teemasta pääasiallinen vuosiraportti, mutta teemaan liittyy lisämateriaalia, joka on merkitty taulukkoon. Lisä- ja tukimateriaaliin kuuluu toimitusjohtajan tilinpäätöksen 2018 esittely, selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmistä sekä palkka- ja palkkioselvitys. Finnairin eettiset toimintaohjeet sisältävät Code of Conduct ja Supplier code of conduct ohjeistuksen, jotka on yhdistetty taulukossa samaan kohtaan. Kestävän kehityksen politiikkoja käsitellään vastuullisuusraportoinnissa, joten Finnairilla ei ole tästä erillistä julkaisua käsiteltävältä vuodelta. Tilinpäätökseen ja hallituksen toimintakertomukseen sisältyy omana osanaan taloudellisten tietojen raportointi, joten tästä ei ole erillistä raporttia, vaan se sisältyy tilinpäätösraportointiin. Selvitin raportoinnissa tutkimuksen kannalta kahden oleellisen sanan käyttöä, jotta asiayhteyden ilmenemistä voidaan hyvin suppeasti vertailla, tutkimuksen aiheesta. Tämän vuoksi tutkimuksen kohteena olevien yhtiöiden vastuullisuus ja kestävän kehityksen raportoinnista etsittiin sanojen ”kestävä” ja ”vastuu”. Taulukosta voidaan päätellä, että vastuu (386krt) sanaa käytetään aineistossa huomattavasti enemmän kuin sanaa kestävä (27krt). Kestävä sanaa käytettiin useammin kuin kerran vain vastuullisuusraportoinnissa (18 krt) ja tilinpäätösmateriaalissa 6krt). Vastuu sanaa käytettiin kerran tai kaksi vain palkka- ja palkkioselvityksessä (2krt) sekä toimitusjohtajan (1krt) tilinpäätöksen esittelyssä. Vastuu sana esiintyi vastuullisuusraportoinnissa 280 kertaa, palkka- ja palkkioselvityksessä 26 kertaa ja tilinpäätösraportoinnissa 68 kertaa. Vastuullisuus sanaa käytettiin koko aineistossa keskimäärin 1,85

kertaa per sivu, kuin sama esiintymistiheys kokoaineistossa kestävä sanalla oli 0,13. Tämän perusteella voidaan todeta, että Finnair käsittelee kestävä kehityksen teemassa olevia asioita pääasiassa vastuullisuuden teemassa. Luvussa 6.4.2 käsitellään vuoden 2018 vastuullisuus raportoinnin tavoitteiden toteutumista tarkemmin.

Finnair Oyj määrittelee GRI-sisältöindeksin kannalta tiedonkeruu dokumenteikseen pääasiassa vastuullisuusraportoinnin (joka sisältää myös tiedot muista vastuullisuuteen liittyvistä dokumenteista ja niiden sijainnista).

6.2.2 Fortum Oyj

Fortum Oyj on energiayhtiö, joka kehittää ja tarjoaa sähköön, lämpöön, jäähdytykseen ja resurssitehokkuuden parantamiseen liittyviä palveluita sekä tarjoaa asiantuntijapalveluita energia-alan yrityksille. Organisaatio on keskittynyt hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja ilmoittaa verkkosivuiltaan, että organisaation Euroopan unionin alueen sähköntuotantonsa olevan jo 96 % hiilidioksidipäästötöntä. Fortum Oyj ilmoittaa missiokseen edistää puhtaampaa maailmaa ja energiantuotantoa, uudistamalla energiajärjestelmää, parantamalla resurssitehokkuutta ja tarjoamalla älykkäitä ratkaisuja tulevaisuuden tarpeisiin. Fortum Oyj:n osakkeet on noteerattu Nasdaq Helsingissä ja Fortum Oyj:n viisi suurinta omistajaa (30.4.2019) ovat Valtioneuvoston kanslia (50,76 %), Ilmarinen Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö (1,67 %), Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma (1,47 %), Kansaneläkelaitos (0,79 %) ja Kurikan Kaupunki (0,70 %). Fortumin osakkeista suurimman osan omistaa Valtioneuvoston kanslia ja muut osuudet ovat alle kahden prosentin omistussuhteita, joten Valtioneuvoston kanslialla on suuri vaikutus yhtiön toimintaan ja sen ohjaukseen. Fortumin toiminnassa on mukana vahvasti valtion omistusohjaus, koska myös tämän organisaation kohdalla raja-arvo 50,1 % ylittyy osakkeiden omistussuhteessa. Yhtiötä koskee tästä syystä valtionohjauksen alaiset periaatteet, ohjeet, lait sekä raportointivelvollisuus ja yhteistyövelvoitteet. Fortum Oyj:llä on vahva markkina asema Suomessa ja sen tavoite on tuottaa osakkeenomistajilleen lisäarvoa keskittymällä toiminnan tehokkuuden ja joustavuuden parantamiseen, varmistamaan aiempien investointien tuottavuus ja jatkamaan kasvua sähkön arvoketjussa valikoiden sekä luomaan perustaa uusille sähkönhinnoista riippumattomille liiketoiminnoille (Fortum Oyj, 2019.)

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään Fortum Oyj:n kestävä kehityksen päätavoitteita sekä pääteemoja, jonka mukaan organisaatio on tuottanut tietoa GRI-raportointia varten, kestävästä kehityksestä ja sen toteuttamisesta.

6.2.2.1 Tavoitteet kestäväälle kehitykselle

Fortum Oyj on määritellyt päätavoitteekseen kaksi teemaan, joita ovat ilmasto ja resurssit sekä henkilöstö ja yhteiskunta. Fortum Oyj ilmoittaa kestävän kehityksen raportissaan 2018 edistävänsä Agenda2030-toimintaohjelman mukaisia SDG (Sustainable Development Goals) tavoitteita ja ottavansa toiminnassaan huomioon tavoitteiden mukaisia pää- ja alatavoitteita. Fortum kertoo myös, että kestävän kehityksen johtaminen perustuu toimintaohjeeseen Code of Conduct sekä toimintaohjeeseen palvelun- ja tavarantoimittajille eli Supplier Code of Conduct. Code of Conduct ja Supplier Code of Conduct määrittelevät organisaation yleiset periaatteet, joiden mukaan Fortumissa harjoitetaan liiketoimintaa, määrittelemään miten henkilöstö kohtelee toisiaan, kuinka huolehditaan yhtiön omaisuudesta ja siitä mitä edellytyksiä vaaditaan liiketoimintakumppaneilta, palvelun- ja tavarantoimittajien kohdalla. Kestävän kehityksen raportti 2018 sisältää linkit kaikkiin dokumentteihin ja raportteihin, joista voidaan varmentaa tietoa, koskien GRI-raportointia ja siihen liittyviä indikaattoreita. Fortum määrittelee raportissaan keskeisimmiksi Agenda2030- ohjelman mukaiseksi ja konsernitason tavoitteekseen kestävän kehityksen teemoissa seuraavat tekijät:

Ilmasto ja resurssit

- Energia- ja resurssitehokkuus
- Ympäristövaikutusten vähentäminen
- Ilmastomyönteinen energiantuotanto ja järjestelmät
- Kaupunkien kestävät ratkaisut

Henkilöstö ja yhteiskunta

- Energian toimitusvarmuus asiakkaille
- Liiketoiminnan eettisyys ja määräystenmukaisuus
- Laitos - ja työturvallisuus
- Henkilöstön hyvinvointi
- Asiakastyytyväisyys
- Pitkän aikavälin arvonluonti ja kasvu
- Toimitusketjun vastuullisuus
- Taloudellinen lisäarvo sidosryhmille

SDG tavoitteita raportoidaan organisaatiossa GRI-raportointiohjeistoa käyttäen, seuraavan taulukon (Taulukko 6) mukaisissa organisaatiotavoitteissa.

Taulukko 6. Fortum Oyj ja kestävän kehityksen SDG-tavoitteet 2018

SDG 7	<ul style="list-style-type: none"> · Tarjota ja kehittää uusia energiapalveluita. · Parantaa energiatehokkuutta. · Investoiminen uuteen energiaan.
SDG8	<ul style="list-style-type: none"> · Työntekijöiden ja urakoitsijoiden työoloista ja -turvallisuudesta huolehtiminen. · Palvelun- ja tavarantoimittajilta vaaditaan työelämän oikeuksien kunnioittamista. · Tuottaa taloudellista lisäarvoa sijoittajille, tavarantoimittajille ja julkiselle sektorille.
SDG 9	<ul style="list-style-type: none"> · Edistää energian, kiertotalouden, digitalisaation ja sähkön varastointiratkaisuja. · Investoida startup-yrityksiin. · Kehittää kaukolämpö ja -kylmäratkaisuja.
SDG 11 SDG12	<ul style="list-style-type: none"> · Tarjota ja edistää jäte- ja kiertotalousratkaisuja. · Kehittää sähköautojen latausratkaisuja. · Voimalaitoksien savukaasupäästöjen vähentäminen. · Parantaa energia- ja resurssitehokkuutta. · Ilmanlaadun parantaminen omien toimien kautta.
SDG 13	<ul style="list-style-type: none"> · Investoiminen CO2- vapaaseen energiantuotantoon. · Parantaa tuotannon energiatehokkuutta. · Kehittää ilmastomyönteisiä energiainnovaatioita.
SDG 14 SDG 15	<ul style="list-style-type: none"> · Pyrkii vähentämään energiatuotannon ympäristövaikutuksia · Vesi- ja maaekosysteemeihin ja luonnon monimuotoisuuteen.

Fortum Oyj on määritellyt organisaation tavoitteet YK:n kestävän kehityksen kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti. SDG merkintä yhdistetään Agenda2030-toimintaohjelman tavoitteisiin, joihin Suomen valtio on sitoutunut (kuten aiemmin todettiin).

6.2.2.2 Kestävän kehityksen raportointi

Fortum Oyj raportoi verkkosivuillaan www.fortum.fi vuoden 2018 vuosikatsauksessa, kestävän kehityksen tavoitteitaan, toimintaperiaatteitaan ja toteutuneita tavoitteita sekä kehityskohteita. Fortumin vuosikatsaukseen kuuluu kuusi osiota, joita ovat toimitusjohtajan liiketoimintakatsaus, taloudelliset tiedot, hallinnointi, palkitseminen, verojalanjälki ja kestävä kehitys. Raporteilla on yhteys toisiinsa luonnollisesti, koska ovat osa yhtiön kokonaisraportointia. Kestävän kehityksen raportointi sisältää tekstiin upotetut linkit muihin yhtiön raporteihin, joissa on esitetty erilliset tiedot. Seuraavassa esitetään yhteenveto (taulukko 7) raporteista, joilla suora yhteys kestävän kehityksen pääraporttiin. Aineiston lähteenä on esitetty pääraportti, koska aineisto on saatavilla suoraan linkitysten kautta, jolloin erillisiä lähdeviittauksia ei tarvita.

Taulukko 7. Fortum Oyj:n kestävän kehityksen raportointimateriaalia 2018

			mainittu /krt	mainittu /krt	KA/krt / sivu	KA/krt/sivu
	Fortum	sivumäärä	kestävä	vastuu	kestävä	vastuu
pääraportti	Kestävän kehityksen raportti	76	193	307	2,5	4,0
erillinen	Toimitusjohtajan liiketoimintakatsaus	15	11	9	0,7	0,6
erillinen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	14	6	17	0,4	1,2
erillinen	Palkka- ja palkkioselvitys	9	6	1	0,7	0,1
erillinen	Code of Conduct (sis supplier code of conduct)	28	2	9	0,1	0,3
erillinen	Kestävän kehityksen politiikka	4	39	1	9,8	0,3
erillinen	Tilinpäätös ja hallituksen toimintakertomus	164	59	107	0,4	0,7
erillinen	Taloudelliset tiedot	157	91	106	0,6	0,7

Olen merkinnyt taulukkoon (7) pääraportiksi kestävän kehityksen raportin vihreällä pohjalla. Muut taulukossa esiintyvät raportit täydentävät kestävän kehityksen raportointia. Luvussa 6.4 käydään läpi laajemmin Fortumin raportointia aiheesta, mutta aineiston keräämisen yhteydessä luokittelin yhtiön aineiston teemaan liittyvien avainsanojen myötä. Taulukkoon on kerätty raporteissa esiintyvien avainsanojen esiintymistiheys. Esimerkkinä kestävän kehitykset pääraportointi oli kokonaisuudessaan 76 sivua, johon sisältyi sana ”kestävä” 193 kertaa ja sana ”vastuu” 307 kertaa. Olen laskenut taulukkoon myös keskiarvon mainittujen avainsanojen esiintymistiheydelle. Kuten kestävän kehityksen raportoinnin merkinnästä ”KA/krt/sivu” sanan kestävä yläpuolella tarkoittaa, että sana ”kestävä” on ilmaantunut raportissa keskimäärin 2,5 kertaa per sivu. Huomioitavaa, on se, että ”vastuu” sana esiintyy tekstissä keskimäärin useammin kuin sana ”kestävä”. Onko tästä pääteltävissä, että vastuu ja vastuullisuus sanoja käytetään kestävän kehityksen raportoinnissa suomenkielellä useammin ja mielekkäämmin? Tähän en tässä ota kantaa, mutta aiheesta saisi varmasti oman tutkimuksen esimerkiksi kielitieteissä. Kuten taulukosta voidaan todeta, niin esimerkiksi ”Code of Conduct” ei sisällä mainittuja avainsanoja kovin usein, mutta on silti hyvin tärkeä erillisraportti kestävän kehityksen pääraporttiin liitettynä. Erillisenä esimerkkinä taulukosta esiin nousee kestävän kehityksen politiikan määrittelevä dokumentti, jossa sana ”kestävä” englanninkielisesti verrattuna ”sustainab” (sisältää: sustainability ja sustainable) esiintyy keskimäärin 9,8 kertaa per sivu. Taulukon aineiston luokittelun ja esiintymistiheyden tein lähinnä mielenkiinnosta nähdä, että miten usein aihesanat ilmaantuvat tekstissä, joka käsittelee hyvin laajasti kuitenkin kestävän kehityksen teeman eri osa-alueisiin liittyviä tekijöitä. Toki, taulukolla on myös tehtävänä näyttää kootusti Fortumin kestävän kehityksen raportoinnin päädokumentit, josta tieto on kerätty ja analysoidaan myöhemmin luvussa 6.4.

Fortum Oyj käyttää kestävän kehityksen raportointiin GRI-ohjeistusta. Raportointi-indeksien käyttöä on kuvattu laajemmin luvussa 6.3. Raportointi ohjeistus on sama kuin Finnair Oyj:llä ja se on yhteen-

sopiva yhtiöiden keskeiseen vertailuun GRI-raportoinnissa. GRI-raportoinnista löytyy yksityiskohmainen yhteenveto liitteessä 1, josta selviää (kuten Finnairin osalta) tarkempi yhteenveto GRI-standardien mukaisista raportoinneista ja toiminnoista.

6.2.3 Posti Oyj

Posti Group Oyj on posti- ja logistiikka-alan palveluyhtiö, joka on julkinen osakeyhtiö (ei pörssinoiteerattu). Liiketoiminta koostuu pääosin kirje-, lehti-, ja pakettituotteiden jakelupalveluista, verkkokaupan palveluista, toimitusratkaisuista sekä yritysten ja yhteisöjen kuljetuspalveluista. Yhtiön toimintaympäristönä on Suomi, Venäjä, Ruotsi, Norja, Puola, Saksa, Viro, Latvia, Liettua ja Sveitsi. Yhtiön strategiset päätavoitteet ovat menestyminen verkkokaupassa, kirjeen pitäminen tärkeänä asiakkaalle, uusiutuva logistiikka, Postin palvelukulttuurin uudistaminen ja digitalisaation hyödyntäminen Postin palveluiden parantajana. Posti Group Oyj on organisaationa kokonaisuudessaan (100 %) valtion omistama. Omistusosuudet jakautuvat Suomen valtion sisällä seuraavasti: Suomen valtio 50,1 % ja Valtion kehitysyritys Vake Oy 49,9 %. Yhtiötä velvoittaa tästä syystä valtion omistajaohjaukseen liittyvät velvoitteet. Omistajaohjauksen vaikutusta yhtiön kestävä kehityksen raportointiin analysoidaan laajemmin myöhemmin luvussa 6.4.3.

Postin kestävä kehityksen raportointiin, joka on julkaistu Postin toimesta ”vastuullisuusraportti” sisältää seitsemän osa-aluetta, jotka ovat: vastuullisuus, ihmiset, palvelut, digitalisaatio, ilmasto, verojalanjälki sekä GRI ja avaintunnusluvut. Vastuullisuus Postissa jakautuu eettisiin liiketoiminta käytäntöihin, energiatehokkaisiin toimintoihin, vastuullisuuden työnantajana sekä valtakunnallisiin ja turvallisiin palveluihin. Kestävä liiketoiminta jakautuu pitkän aikavälin kannattavuuteen, toiminnan tehokkuuteen, asiakaslähtöisiin innovaatioihin ja läpinäkyvyyteen raportoinnissa. Arvon tuottaminen asiakkaille jakautuu arvon tuottamiseen asiakkaille ja ilmastoystävällisiin ratkaisuihin. Sitoutuneet moniosaajat jakautuvat työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin, suorituksen johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja monimuotoisuuteen sekä tasa-arvoon.

6.2.3.1 Tavoitteet kestäväälle kehitykselle

Posti Group Oyj on määrittänyt kestäväan kehityksen tavoitteet ”yritysvastuun” tavoitteiksi (taulukko 9) ja kestäväan kehityksen SDG-tavoitteikseen (taulukko 8), jotka ovat siis Agenda2030-toimintaohjelman mukaiset luokittelut. Päätaavoitteet ovat jaoteltu neljään pääluokkaan: vastuullinen palveluntarjoaja, kestävä liiketoiminta, arvon tuottaminen asiakkaille sekä sitoutuneet moniosaajat.

Taulukko 8. Posti Group Oyj SDG-tavoitteet 2018

YK:n kestäväan kehityksen mukaiset tavoitteet		
SDG 8	Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua	Edistää talouskasvua, tuottava työllisyys ja säällisiä työpaikkoja
SDG 9	Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureita	Rakentaa kestävää infrastruktuuria sekä edistää teollisuutta ja innovaatioita
SDG 11	Kestävät kapungit ja yhteisöt	Toimia aktiivisesti ilmastomuutosta vastaan
SDG 12	Vastuullista kuluttamista	Taata turvalliset kapungit ja asuinyhdyskunnat
SDG 13	Ilmastotekoja	Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys

Taulukko 9. Posti Group Oyj:n yritysvastuun tavoitteet 2018

Vastuullinen palveluntarjoaja
- Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimintaverkossa
- Energiatehokkaat toiminnot
- Vastuullinen työnantaja
- Valtakunnalliset ja turvalliset palvelut
Kestävä liiketoiminta
- Pitkän aikavälin kannattavuus
- Toiminnallinen tehokkuus
- Asiakaslähtöiset innovaatiot
- Läpinäkyvyys raportoinnissa
Arvon tuottaminen asiakkaille
- Arvon tuottaminen asiakkaille
- Vastuullisuuden avulla, esimerkiksi ilmastoystävällisempi Posti Green-palvelu
Sitoutuneet moniosaajat
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi
- Suorituksen johtaminen
- Osaamisen kehittäminen
- Monimuotoisuus ja tasa-arvo

SDG-tavoitteet ovat yleismaailmallisempia, kuin organisaation konkreettiset tavoitteet, omassa toiminnassaan. Tämä selittyy sillä, että käytännön toimenpiteet ovat toimiala ja yhtiökohtaisia.

6.2.3.2 Kestävän kehityksen raportointi

Posti Group Oyj käyttää kestävän kehityksen mittaamiseen ja raportointiin GRI-ohjeistusta. Raportointi ohjeistus on sama kuin Finnair Oyj:llä ja Fortum Oyj:llä ja se on yhteensopiva yhtiöiden keskeiseen vertailuun GRI-raportoinnissa. GRI-raportoinnista löytyy yksityiskohtainen yhteenveto liitteessä 1, josta selviää (kuten Finnairin ja Fortumin osalta) tarkempi yhteenveto GRI-standardien mukaisista raportoinneista ja toiminnoista. Seuraavassa taulukossa (10) esitellään Postin kestävää kehitystä koskeva raportointi, tämän tutkimuksen kehityksessä.

Taulukko 10. Posti Group Oyj:n kestävän kehityksen raportointi 2018

	Posti	sivumäärä	mainittu /krt kestävä	mainittu /krt vastuu	KA/krt / sivu kestävä	KA/krt/sivu vastuu
pääraportti	Vastuullisuusraportti	58	20	153	0,3	2,6
erillinen	Toimitusjohtajan liiketoimintakatsaus (Tilinpäätöksessä hallituksen kertomus)	-	-	-		
erillinen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	19	19	24	1,0	1,3
erillinen	Palkka- ja palkkioselvitys	14	0	4	0,0	0,3
erillinen	Code of Conduct (sis supplier code of conduct)	23	5	33	0,2	1,4
erillinen	Kestävän kehityksen politiikka (sisältyy vastuullisuusraporttiin)	-	-	-		
erillinen	Tilinpäätös ja hallituksen toimintakertomus	86	3	31	0,0	0,4
erillinen	Taloudelliset tiedot (sisältyy tilinpäätökseen)					

Olen merkinnyt taulukkoon (10) pääraportiksi kestävän kehityksen raportin vihreällä pohjalla. Muut taulukossa esiintyvät raportit täydentävät kestävän kehityksen raportointia. Luvussa 6.4 käydään läpi laajemmin Postin raportointia aiheesta, mutta aineiston keräämisen yhteydessä luokittelin yhtiön aineiston teemaan liittyvien avainsanojen myötä. Taulukkoon on kerätty raporteissa esiintyvien avainsanojen esiintymistiheys. Esimerkkinä kestävän kehitykset pääraportointi oli kokonaisuudessaan 58 sivua, johon sisältyi sana ”kestävä” 20 kertaa ja sana ”vastuu” 153 kertaa. Olen laskenut taulukkoon myös keskiarvon mainittujen avainsanojen esiintymistiheydelle. Kuten kestävän kehityksen raportoinnin merkinnästä ”KA/krt/sivu” sanan kestävä yläpuolella tarkoittaa, että sana ”kestävä” on ilmaantunut raportissa keskimäärin 0,3 kertaa per sivu. Huomioitavaa on, että samoin kuin edellisien yhtiöiden raportoinnissa, niin myös Postin raportoinnissa sana ”vastuu” esiintyy tekstissä keskimäärin useammin kuin sana ”kestävä”. Taulukon tehtävänä on myös näyttää kootusti Fortumin kestävän kehityksen raportoinnin päädokumentit, josta tieto on kerätty ja analysoidaan myöhemmin luvussa 6.4.

6.3 Case-organisaatioiden yhteenveto kestävän kehityksen GRI- raportoinnista vuonna 2018

Kestävän kehityksen raportointia on lähestytty case-organisaatioiden käyttämän GRI-ohjeiston ja standardien mukaisesti. GRI- raportointiin liittyvää aineistoa haettiin pääasiassa GRI-raportoinnin kehittäjän sivuilta, eli Global Initiative Reporting- sivustoilta (GRI Universal Standards 2018).

GRI-raportointi on perustettu vuonna 1997 the Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) ja the Tellus Institutes toimesta palvelemaan vastuullisuusraportointia sosiaalisesta, taloudellisesta ja hallinnollisesta näkökulmasta. GRI-raportointiohjeisto virallistettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2002, jonka jälkeen kehitys on ollut jatkuvaa ja monipuolisempaa raportointia hyvin laajassa kentässä. Kestävän kehityksen GRI-standardit ovat globaalisti laajimmin hyväksytyjä raportointistandardeja ja niiden tehtävä on lisätä vastuullisuutta, suojella ympäristöä, parantaa yhteiskuntaa, lisäämällä luottamusta sekä tunnistaa ja hallita riskejä ja mahdollistaa organisaatioita tarttumaan uusiin haasteisiin, kestävän kehityksen saralla. GRI auttaa yrityksiä ja hallituksia globaalisti ymmärtämään ja raportoimaan kestävän kehityksen osa-alueista, kuten ilmastonmuutos, ihmisoikeudet sekä sosiaalinen hyvinvointi. GRI- raportointia kehitetään jatkuvasti ja kehitystä tehdään eri tieteen aloilla. (GRI 2015.) GRI-raportointi toimii organisaatiolle, eri valtioille ja muille toimijoille työkaluna vastuullisen toiminnan arvioimiseen ja vertailuun. Raportointi mahdollistaa yhteiskuntavastuullisen toiminnan arvioinnin ja vertailun lainsäädäntöön, sääntöihin, normeihin, standardeihin, suhteessa muihin toimijoihin ja vaikutusten arvioinnin organisaation toimintaan. Raportoinnilla on vaikutuksia sidosryhmä-vuorovaikutukseen, koska saadaan esitettyä luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa kestävän kehityksen vastuullisuudesta. Raportointi tukee myös johdon päätöksentekoprosessia (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani 2009, s.95.)

GRI-raportoinnin sisällönmäärittämisen periaatteita on neljä.

1. Kestävän kehityksen asiayhteys eli Sustainability context = Organisaation toiminnan kuvaaminen kestävän kehityksen asiayhteyteen.
2. Olennaisuus eli Materiality = Organisaation sidosryhmien arviointiin ja päätöksentekoon vaikuttavien taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristövaikutukseltaan merkittävien näkökohtien kuvaaminen.
3. Sidosryhmätoiminnan täydellisyys eli Stakeholder Inclusiveness = Organisaation sidosryhmien tunnistaminen ja heidän odotusten ja tarpeiden huomioinnin kuvaaminen.
4. Kattavuus eli Completeness = Organisaation taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristövaikutusten indikaattoreiden ja laskentarajojen määrittely, niin että sidosryhmät kykenevät arvioimaan raportointijaksoa.

GRI-raportoinnin laadun varmistus periaatteita on kuusi.

1. Tasapainoisuus eli Balance = Raportin tulee sisältää organisaation negatiiviset ja positiiviset vaikutukset.
2. Selkeys eli Clarity = Raportin selkeys helposti ymmärrettävässä muodossa.
3. Täsmällisyys eli Accuracy = Tietojen oltava yksityiskohtaisia ja täsmällisiä, jotta sidosryhmien on mahdollista tehdä arviointia raportin sisällöstä.
4. Oikea-aikaisuus eli Timeliness = Raportit tuotetaan ja toimitetaan määrättyjen aikataulujen mukaisesti sidosryhmien käyttöön.
5. Vertailukelpoisuus eli Comparability = Raportin tiedot ja teemat on valittava, kerättävä ja raportoitava johdonmukaisesti sekä esitettävä sellaisessa muodossa, että määrätyn aikajakson tietoja on sidosryhmien mahdollista vertailla muihin organisaatioihin.
6. Luotettavuus eli Reliability = Raportin tiedot on kerättävä, kirjattava, koottava, analysoitava ja julkaistava niin, että voidaan taata tiedon laatu ja olennaisuus sekä tarkastaa tiedon luotettavuus (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani. 2013, s.122–133.)

Euroopan tilintarkastus tuomioistuin on julkaisussaan (2019, s.8 ja 15) todennut, että Global Reporting Initiative (GRI) on keskeinen toimija kestävyysraportoinnissa, kun otetaan huomioon organisaation vaikutukset ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen. Kestävyysraportointia voidaan tehdä myös käyttäen muita standardeja tai raportointi-indikaattoreita kuten International Integrated Reporting Council (IIRC) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB), mutta GRI on kaikista yleisin käytössä oleva raportointimenetelmä. Tässä tutkimuksessa rajataan pois muut kuin GRI-raportointi, koska tämän tutkimuksen kannalta ei ole aiheellista tutkia muita raportointimenetelmiä. Niskala, Pajunen ja Tarna-Mani (2009) kuvaavat kirjassaan Global Reporting Initiativen (GRI) perustehtäväksi toimia yhteiskuntavastuu raportoinnin toimintamallina, joka vastaa liikekirjanpidossa tehtävää tilinpäätösraportointia. GRI-raportointi mahdollistaa antamaan riittävän ja tasapainoisen kuvan toiminnasta sekä taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun osa-alueilta. GRI-raportoinnin viitekehystä pystyy soveltamaan erilaiset yritykset sekä organisaatiot, huolimatta heidän toimialastaan, kokoluokasta tai maantieteellisestä sijainnista. Raportoinnin tarkoituksena on tuottaa vertailukelpoista tietoa yhteiskuntavastuullisista asioista ja vakiinnuttaa raportointijärjestelmä yhteismittaiseen arviointiin. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani 2009, 93–94).

GRI-standardien sisältö jakautuu neljään kokonaisuuteen, joita ovat yleinen perussisältö, taloudelliset vaikutukset, ympäristövaikutukset ja sosiaaliset vaikutukset. Jokaisella näillä neljällä pääluokalla on alaluokkia sekä alaluokkiin kuuluvia indeksejä (raportoitavia tekijöitä). GRI-raportoinnin malliin ja luokitteluun on käytetty GRI:n omia standardeja, joista tarkemmin kyseessä Core-versio eli perusversio, eikä esimerkiksi päivitettyjä versioita G3 tai G4. (GRI Universal Standards, 2018.)

Yleinen perussisältö käsittää useita eri GRI-indeksejä, joiden mukaan yritys vastuullisuus raportointia tai kestävän kehityksen raportointia suoritetaan. Seuraavassa on tarkoitus käydä läpi yksityiskohtaisemmin GRI-sisältöindeksejä ja niiden mukaan raportoitavia tekijöitä. Kuten liitteestä 1 voidaan todeta, niin GRI-sisältöindeksejä on hyvin laajasti ja raportoinnin laajuus on kattava. (GRI Universal Standards, 2018.)

Organisaation tietoihin (standardien 100-sarja) sisältyy perustietoja organisaatiosta ja sen toiminnasta. Tähän indeksiryhmään sisältyvät tiedot muun muassa organisaation nimestä, toimialasta, markkina-alueesta, toimitusketjusta sekä ulkopuolisten toimijoiden periaatteet ja aloitteet, jotka organisaatio on hyväksynyt. Kaikki sisältöindeksit teemoineen, lähtien kohdasta 102-1 aina kohtaan 102-13, ovat osa organisaation alakohdassa raportoitavista tekijöistä. Organisaation strategiaa koskevia tietoja raportoidaan sisältöindekseillä 102-14 ja 102-15, jotka sisältävät toimitusjohtajan katsauksen sekä keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Liiketoiminta ja yrittäjäyys jakautuvat myös kahteen sisältöindeksiin, 102-16 ja 102-17. Nämä indeksit sisältävät raportoinnin arvoista ja liiketoimintaperiaatteista sekä epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittamisen. Hallintoa koskeva kokonaisuus on laaja kokonaisuus, joka sisältää GRI-sisältöindeksit lähtien kohdasta 102-18 jatkuen kohtaan 102-39. Nämä sisältöindeksit pitävät sisällään raportoinnin muun muassa hallituksen valintaan, kokoonpanoon ja rakenteeseen koskevat tiedot, riskienhallintaan liittyvät asiat sekä palkkioiden ja korvausten määrittelyt ja suoritukset. Sidosryhmävuorovaikutus teema pitää sisällään nimensä mukaisesti sidosryhmiä koskevien tietojen raportointia. Tähän kohtaan liittyvät sisältöindeksit lähtien 102-40 kohdasta, kohtaan 102-44. Raportointikäytäntöjä koskevat sisältöindeksit lähtien kohdasta 102-45 ja aina kohtaan 102-56 asti. Raportointikäytännöt sisältävät GRI-raportointiin, yleiseen raportointiin ja raportoinnin varmennukseen liittyvät tekijät. Johtamismalliin liittyvää sisältöä raportoidaan sisältöindekseillä 103-1, 103-2 ja 103-3. Näiden sisältöindeksien mukaan raportoidaan johtamismallien arvioinnista, johtamismallin komponenteista sekä laskentarajoista, jotka koskevat olennaisia näkökohtia. (GRI Universal Standards, 2018 & liite 1.)

Taloudelliset vaikutukset (standardien 200-sarja) raportointikokonaisuus sisältää seuraavat teemat: taloudelliset tulokset, markkinaolosuhteet, välilliset taloudelliset vaikutukset, hankintakäytännöt, korruptionvastaisuus ja kilpailun rajoittaminen. Taloudellisia vaikutuksia koskevat sisältöindeksit lähtien 201-1 kohdasta, kohtaan 206-1. Nämä indeksit sisältävät muun muassa ilmastomuutoksen taloudelliset vaikutukset, eläkejärjestelyihin liittyvät asiat, sukupuolen mukaan tehtävään palkkavertailuun sekä korruption ja kilpailurajoituksien ehkäisyyn liittyvien toimenpiteiden raportoinnin. Yleisten perustietojen kohdalla avattiin sisältöindeksien ryhmittelyä ja raportointikokonaisuutta niin, että lukija sai käsityksen GRI-sisältöindeksien luokittelusta, taulukkoon viitaten. Tämän vuoksi jatkossa

GRI-sisältöindeksit käydään läpi lyhyesti, kuten tässä kappaleessa. (GRI Universal Standards, 2018 & liite 1.)

Ympäristövaikutukset pitävät sisällään seuraavat alaluokat: materiaalit, energia, vesi ja vaikutukset, luonnon monimuotoisuus, päästöt, jätteet, määräystenmukaisuus sekä toimittajan ympäristöarviointi. Näitä kokonaisuuksia raportoidaan GRI-standardien 300-sarjassa. Sisältöindekseihin kuuluvat kohdasta 301-1, kohtaan 308-2 sisältyvät tekijät. Näihin indekseihin sisältyvät muun muassa raportointi koskien materiaalien valintaa ja kierrätystä, energian kulutusta, veden kulutusta ja poistoa koskevia tekijöitä, päästöjen hillitsemiseen liittyvät toimenpiteet ja jätteiden kierrätys sekä vähentäminen. Ympäristövaikutuksiin liittyvät sisältöindeksit kokonaisuudessaan on kuvattuna liitteessä 1. (GRI Universal Standards, 2018.)

Sosiaaliset vaikutukset sisältävät laajasti alakohtia sekä laajasti raportoitavia indeksejä. Sisältöindeksit (400-sarja) sisältävät indeksit lähtien kohdasta 401-1, kohtaan 419-1 asti. Alaluokkiin sisältyvät seuraavat tekijät: työsuhteet, henkilöstön ja johdon väliset suhteet, työterveys- ja turvallisuus, koulutus ja henkilöstön kehittäminen, monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet, syrjimättömyys, yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus, lapsityö, pakkotyö, turvallisuuskäytännöt ja alkuperäiskansojen oikeudet, ihmisoikeusarviointi, paikallisyhteistyö, toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi, poliittinen vaikuttaminen, asiakkaiden terveys ja turvallisuus, markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio, asiakkaiden yksityisyydensuoja sekä määräystenmukaisuus. Alakohtien yksittäisiä indeksejä sisältöineen ei tässä käydä tarkemmin läpi, mutta yksityiskohtainen erittely on liitteessä 1. Näiden sisältöindeksien mukaisesti on luokiteltu GRI-standardit kokonaisuudessaan ja kokonaislaajuudessaan, GRI:n Core-standardeilla kuvattuna. (GRI Universal Standards, 2018).

Haasteita GRI-raportoinnille tuo se, että raportin tuottaminen ja ohjeiston noudattaminen ei kuitenkaan aina takaa kaikissa organisaatioissa yhteiskuntavastuullisuutta, kestävän kehityksen saralla. Ohjeisto tarjoaa laajasti indikaattoreita, mutta ei välttämättä tue muutosta organisaatiossa kestävän kehityksen suuntaan. Ohjeistoa noudattavien organisaatioiden joukossa on myös organisaatioita, joissa on ohjeistosta huolimatta esiintynyt ongelmia muun muassa ihmisoikeuksien ja ilmansaasteiden osalta. (Archel, Correa ja Moneva 2006, s.121 & 135.) Tullberg (2012,322) tuo esiin, että GRI tarjoaa paljon indikaattoreita, mutta ei kuitenkaan arvioi tai luokittele tietoja paremmuusjärjestyksessä tai ilmennä sitä, että onko kyseessä hyvä tai huono tilanne. Samoin Tullberg kritisoi GRI-ohjeiston tuottamaa raportointia liian vähästä läpinäkyvyydestä.

Seuraavassa on tarkoitus esitellä miten GRI:n raportointijärjestelmää on hyödynnetty yhtiöissä. Osa raportoinnista on koettu luultavasti olevan oman toimialueen ulkopuolella tai muutoin epärelevantti tieto, joten raportointimahdollisuus on jätetty käyttämättä GRI-indekseillä, mutta tämä ei tietenkään

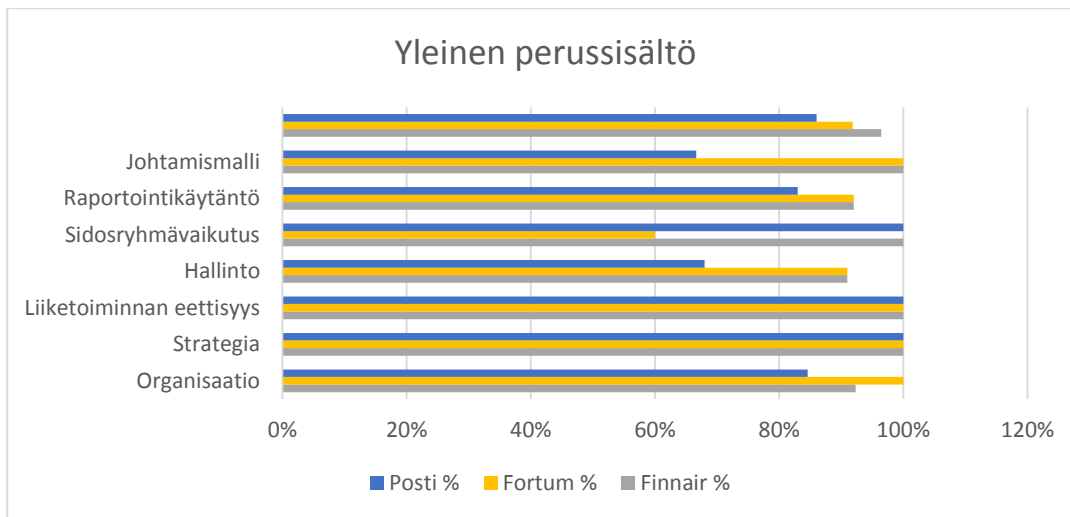
tarkoita ettei organisaatio ole toiminnassaan huomionnut näitä indekseihin sidottuja tekijöitä muilla tavoilla, ohjeistuksilla tai säännöillä. Raportoinnin analysointi koskee siis organisaation vastuullisuus- tai kestävän kehityksen raportointi-indeksejä jotka ovat merkitty yhtiöiden vuoden 2018 raportoinnin GRI-sisältöindeksiluetteloon. Nämä tiedot on syötetty excel-taulukkoon, GRI-indeksien lisäksi ja näin ollen vertailtu indeksien käyttölaajuutta ja hyödyntämistä. Tämän kaltainen raportoinnin analysointi voi vaikuttaa vertailussa tuloksiin, jossa tuloksena on 0 % käytetyistä raportointimahdollisuuksista, vaikka organisaatio siis olisi tehnyt toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi tai luomalla sisäisiä ohjeistuksia eri teemoista ja tavoitteista. Raportointiosuudet ovat ilmoitettu raportoitu yksikkö verrattuna GRI:n kokonaisindeksimäärät per raportoitava kokonaisuus. Esimerkiksi Finnair on merkinnyt käyttäneensä ”organisaatiota” (raportoitava kokonaisuus) koskevia raportointi-indeksejä 12 (raportoitavia yksiköitä yhteensä 13kpl), joten on siis jättänyt yhden raportointimahdollisuuden käyttämättä, organisaatiota koskevien tietojen osalta. Tämä vertailu tuodaan esiin tässä tutkimuksessa, koska on mielenkiintoista huomioda, miten aktiivisesti yhtiöt käyttävät GRI-raportointimahdollisuuksia. Kestävän kehityksen raportointia organisaatio kohtaisesti käydään läpi koko aineiston perusteella luvussa 6.4, jossa mukana ovat myös sellaiset tekijät, joista ei välttämättä ole yhtiön raportointi-indekseissä merkintää.

Raportointi jakautuu GRI-standardien mukaisesti sisällöltään yleiseen perussisältöön sekä taloudellisiin, ympäristöllisiin ja sosiaalisiin vaikutuksiin, kuten aiemmin tässä tutkimuksessa on todettu. Seuraavaksi näitä kokonaisuuksia käsitellään erillisinä osuuksinaan ja esitellään tutkimuksessa kerättyä ja analysoitua tietoa.

6.3.1 Yleinen perussisältö

Yleinen perussisältö kattaa yhteensä 59 GRI-indeksiä (kestävän kehityksen kentässä mitattavia tekijöitä), jotka jakautuvat teemoittain seitsemään kokonaisuuteen: Johtamismalli (3), Raportointikäytäntö (12), Sidosryhmävaikutus (5), Hallinto (22), Liiketoiminnan eettisyys (2), Strategia (2) ja Organisaatio (13). GRI-raportoinnissa on siis mahdollista raportoida kaikkiin indekseihin, mutta moni organisaatio raportoi heidän päätoimialansa vaikutusten kentässä, koska sidosryhmät usein seuraavat toimialaan liittyviä talous, ympäristö ja sosiaalisia vaikutuksia sekä negatiivisten vaikutusten vähentämiseen tehtyjä toimenpiteitä. Yleisen perussisällön osalta suoritettu raportointi jakautuu prosentuaalisesti graafisen kuvauksen (Taulukko 11) mukaisesti.

Taulukko 11. GRI-raportointi, yleisen perussisällön jakautuminen graafisesti

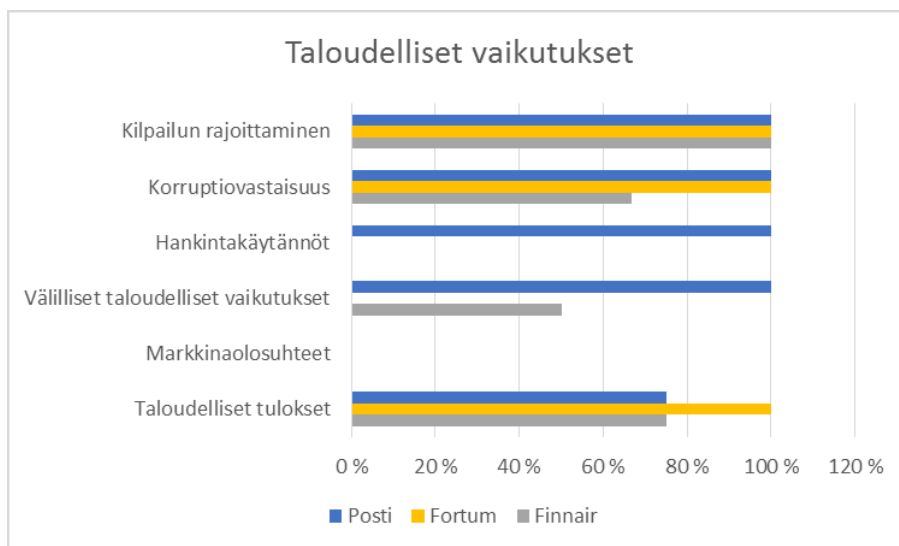


Yleisen perussisällön raportointimahdollisuuksia on käyttänyt eniten keskimäärin 96,5 % Finnair Oyj. Fortum Oyj on raportoinut keskimäärin 91,9 % kaikista mahdollisista raportointiyksiköistä ja Posti Group Oyj on käyttänyt 86,0 % raportointimahdollisuuksistaan. Posti Group Oyj ei kuitenkaan ole pörssissä noteerattu yhtiö ja toimiala poikkeaa kahdesta muusta yhtiöstä hyvin paljon sekä toiminta on vähemmän kestävä kehitystä kuormittava. Tämä tulee ottaa huomioon raportoinnin analysoinnissa. Yhtiöiden yleiseen perustietoon liittyvät tekijät sisältyvät pääosin selvitykseen hallinto- ja ohjausjärjestelmistä ja selvitykseen palkka- ja palkitsemisjärjestelmistä (luku 6.4).

6.3.2 Taloudelliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset osio kattaa yhteensä 13 GRI-indeksiä, jotka jakautuvat teemoittain kuuteen kokonaisuuteen; Kilpailun rajoittaminen (1), Korruptiovastaisuus (3), Hankintakäytännöt (1), Välilliset taloudelliset vaikutukset (2), Markkinaolosuhteet (2) ja Taloudelliset tulokset (4). Taloudellisten vaikutusten osalta suoritettu raportointi jakautuu prosentuaalisesti graafisen kuvauksen (Taulukko 12) mukaisesti.

Taulukko 12. GRI-raportointi, taloudellisten vaikutusten jakautuminen graafisesti

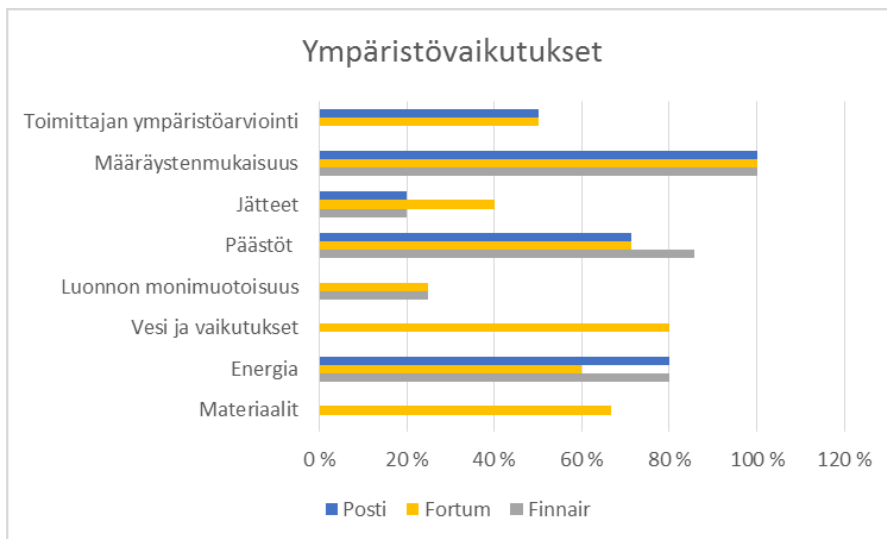


Taloudellisten vaikutusten raportointimahdollisuuksia on käyttänyt eniten keskimäärin 96,5 % Finnair Oyj. Fortum Oyj on raportoinut keskimäärin 91,9 % kaikista mahdollisista raportointiyksiköistä ja Posti Group Oyj on käyttänyt 86,0 % raportointimahdollisuuksistaan. Posti Group Oyj ei kuitenkaan ole pörssissä noteerattu yhtiö ja toimiala poikkeavat muista kahdesta yhtiöstä hyvin paljon sekä toiminta on vähemmän kestävä kehitystä kuormittava. Tämä tulee ottaa huomioon raportoinnin analysoinnissa. Huomioitavaa on, että markkinaolosuhteita ei ole yhtiöissä raportoitu GRI:tä hyväksikäyttäen. Markkinaolosuhteisiin sisältyi kaksi alaindeksiä, jotka olivat lähtötason minimipalkan vertailu sukupuolittain sekä paikallisyhteisöistä palkatun ylimmän johdon osuus henkilöstöstä. Toinen huomioitava asia on, että hankintakäytännöistä on raportoinut vain Posti. Hankintakäytännöt GRI-indekseissä (liite 1) sisälsivät mahdollisuuden raportoida menojen osuudesta paikallistuottajille.

6.3.3 Ympäristölliset vaikutukset

Ympäristölliset vaikutukset osio kattaa yhteensä 32 GRI-indeksiä (kestävän kehityksen kentässä mitattavaa tekijää), jotka jakautuvat teemoittain kahdeksaan kokonaisuutta; Materiaalit (3), Energia (5), Vesi ja vaikutukset (5), Luonnon monimuotoisuus (4), Päästöt (7), Jätteet (5), Määräystenmukaisuus (1) ja Toimittajan ympäristöarviointi (2). Ympäristöllisten vaikutusten osalta suoritettu raportointi jakautuu prosentuaalisesti havaintoaineiston mukaan (Taulukko 13).

Taulukko 13. GRI-raportointi, ympäristöllisten vaikutusten jakautuminen graafisesti



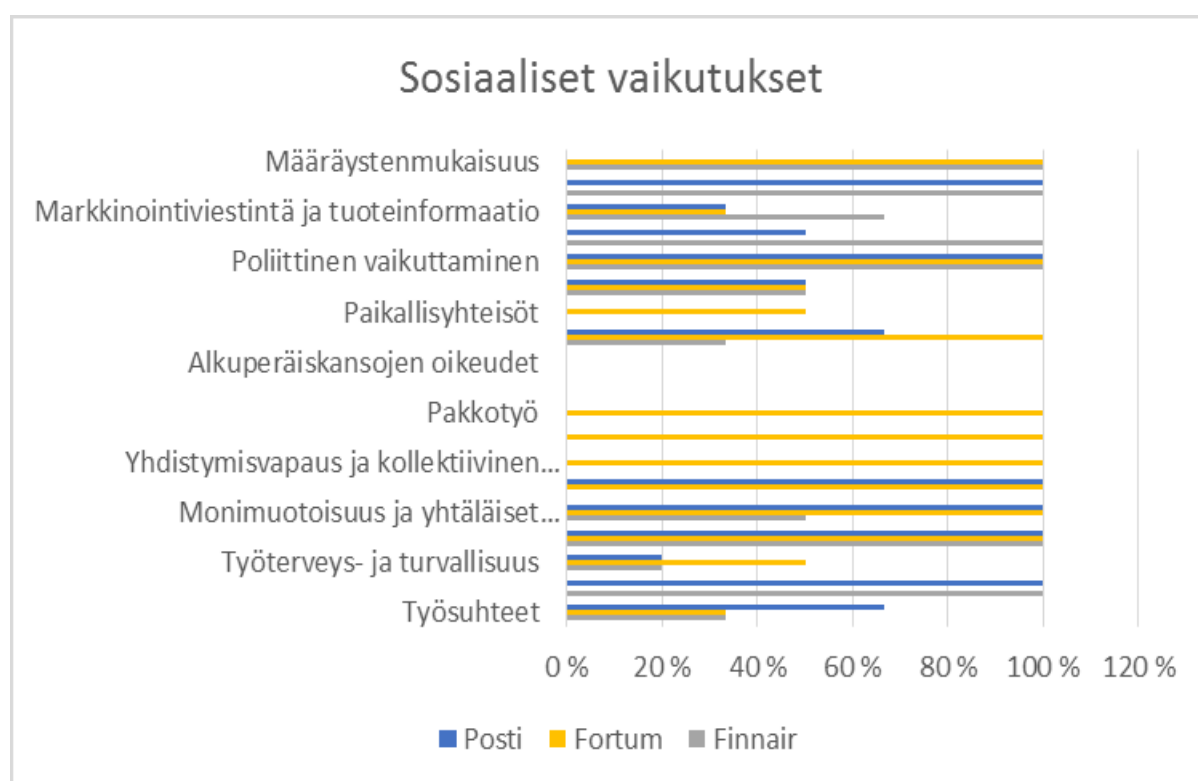
Ympäristöllisten vaikutusten raportointimahdollisuuksia on käyttänyt eniten keskimäärin 62 % Fortum Oyj. Posti Group Oyj on raportoinut keskimäärin 40 % kaikista mahdollisista raportointi-tyksiköistä ja Finnair Oyj on käyttänyt 39 % raportointimahdollisuuksistaan. Huomioitavaa on, että tuloksiin vaikuttavat jälleen 0 % käyttötehokkuus, toisten tekijöiden suhteen GRI-indekseissä. Esimerkkinä aineistosta voidaan ottaa teema ”vesi ja vaikutukset”. Fortum Oyj:n toimiala vaikuttaa GRI-raportointiin, koska tätä teemaa seurataan sidosryhmissä ja Fortumilla on negatiivisia ympäristövaikutuksia, joita tulee pyrkiä vähentämään toimenpiteillä. Tästä syystä Fortum Oyj raportoi tässä kentässä, kuin muut organisaatiot taas eivät, koska heidän toimialallaan ei tähän sektoriin ole niin selkeitä ja suoria ympäristövaikutuksia. Huomioitavaa yhteenvedossa on se, että materiaalien käyttöä on raportoitu melko vähän. Esimerkiksi käytettyjen kierrätysmateriaalien, painon tai tilavuuden mukaan käytetyt materiaalit ja regeneroidut tuotteet sekä niiden pakkausmateriaalit ovat jätetty raportoinnin ulkopuolelle Finnairilla ja Postilla, mutta Fortum on niistä kahteen ensimmäiseen kohtaan raportoinut. Luonnon monimuotoisuutta on raportoitu hyvin niukasti myös. Luonnon monimuotoisuuden sisältö piti sisällään mahdollisuuden raportoida muun muassa suojelukohteiden lähellä olevista toiminnoista sekä biologisen monimuotoisuuden lähellä olevista toiminnoista. Samoin jätteistä ei ole raportoitu lainkaan, koskien vaarallisten jätteiden kuljetusta ja niistä vesistöistä ilmoittamista, joihin haitallisia valumia voi riskiarviossa päätyä. Ympäristöllisiä vaikutuksia yhtiöt ovat raportoineet pääosin kestävä kehityksen ja vastuullisuusraportoinnin pääraporteissaan.

6.3.4 Sosiaaliset vaikutukset

Sosiaaliset vaikutukset osio kattaa yhteensä 40 GRI-indeksiä, jotka jakautuvat teemoittain yhdeksääntoista (19) kokonaisuuteen; Työsuhteet (3), Johdon ja henkilöstön väliset suhteet (1), Työterveys-

ja turvallisuus (10), Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (3), Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2), Syrjimättömyys (1), Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus (1), Lapsityö (1), Pakkotyö (1), Turvallisuuskäytännöt (1), Alkuperäiskansojen oikeudet (1), Ihmisoikeusarviointi (3), Paikallisyhteisöt (2), Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi (2), Poliittinen vaikuttaminen (1), Asiakkaiden terveys ja turvallisuus (2), Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio (3), Asiakkaiden yksityisyydensuoja (1) ja Määräystenmukaisuus (1). Sosiaalisten vaikutusten osalta suoritettu raportointi jakautuu prosentuaalisesti havaintoaineiston mukaisesti (taulukko 14).

Taulukko 14. GRI-raportointi, sosiaalisten vaikutusten jakautuminen graafisesti



Sosiaalisten vaikutusten raportointimahdollisuuksia on käyttänyt eniten keskimäärin 59 % Fortum Oyj. Posti Group Oyj on raportoinut keskimäärin 47 % kaikista mahdollisista raportointiyksiköistä ja Finnair Oyj on käyttänyt 45 % raportointimahdollisuuksistaan. Huomioitavaa on, että tuloksiin vaikuttavat jälleen 0 % käyttötehokkuus, toisten tekijöiden suhteen GRI-indekseissä. Esimerkkinä aineistosta voidaan ottaa teemat yhdistymisvapaus, lapsityö, pakkotyö ja turvallisuuskäytännöt. Näitä indeksejä ei ole merkitty Finnairin ja Postin GRI-raportointi-indekseihin, mutta näistä on kestävän kehityksen ja vastuullisuusraportoinnin pääraportissa otettu huomioon ja esitelty yhtiön kantaa asiaan. Yhtiöt eivät ole raportoineet alkuperäiskansojen oikeuksista ja vanhempainvapaasta. Vanhempain vapaat liittyvät osaltaan määräysten ja lainmukaisuuteen, joten Suomessa tästä asiasta ei välttä-

mättä raportoida, koska sekä miehillä että naisilla on määritelty oikeudet kyseiseen vapaaseen. Alkuperäiskansojen raportointi liittyy niin pieneen osaa väestöä, että tämän vuoksi raportointia asiasta luultavasti ei ole katsottu tarpeelliseksi.

Näiden case-organisaatioiden GRI-raportointi-indeksien käyttö ei vastaa kaikkea raportointia, jota yhtiö on julkaissut, vaan sisältää vain heidän kestävän kehityksen ja vastuullisuusraportoinnin liitteenä olevan GRI-sisältöindeksi taulukon mukaiset indeksit ja niiden vertailut. Kestävän kehityksen ja vastuullisuusraportoinnin raportointia kokonaisuudessaan tarkastellaan ja analysoidaan luvussa 6.4 (kuten aiemmin ilmoitettu). Nämä vertailut antavat lähinnä lukijalle kuvan, siitä kuinka laajasti case-organisaatiot käyttävät GRI-raportointia hyödykseen, kestävän kehityksen raportoinnissa.

Harmaala ja Jallinoja (2012, 223) tuovat esiin, että yritysvastuun raportoinnissa on usein vaikea todentaa todellista vastuunottoa kestävän kehityksen teemoista, vaan raportointia voidaan tuottaa sidosryhmille lähinnä imagon luomiseksi tai positiivisen kuvan antamistarkoituksessa. Yritysvastuun teemasta on tehty tutkimushanke Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa (Onkila, ym. 2013, 48–52), jonka tuloksena päädyttiin toteamaan, että yritykset raportoivat yritysvastuusta ja kestävästä kehityksestä paljon, mutta sidosryhmien kiinnostus raportointia kohtaan ei ole korkea. Tutkimuksen tuloksena voitiin myös todeta, että henkilöstö olisi kaivannut raportointiin käytännön toimenpiteitä mukaan. Tässä tutkimuksessa olevien organisaatioiden raportoinnista täytyy todeta, että informaatiota on esitelty hyvin laajasti ja niin että kytkentä löytyy vuosisuunnitelmiin, mutta myös toimintoihin, jotka tapahtuvat osin päivittäin. Mitä GRI-raportointiin tulee, niin muun muassa Willis (2003) toteaa, että GRI-raportointiohjeiston käyttö on suosittua, koska yritysten raportointi on yhdenmukaista ja suurimmalta osalta vertailukelpoista, saman rakenteen vuoksi. Tämä helpottaa sidosryhmiä ja sijoittajia saamaan vertailukelpoista informaatiota. Hohnen (2012) päätelee, että GRI:n suosiota selittää kansainvälinen ja laaja yhteistyö raportointiohjeiston suunnittelussa ja kehityksessä. Kehitystyö on muuttanut GRI:n rakennetta niin, että se on sopiva niin yksityiselle, julkiselle kuin kolmannen sektorin raportointiin. Kuisma & Lovio (2006) tuovat esiin, että erilaisten laskentatapojen ja tietojen yhdistymisen vuoksi, tietoja voi olla vaikea vertailla. Tässä tutkimuksessa kävin läpi standardeja ja totean, että GRI-standardit sisältävät hyvät ohjeistukset laskentatapoihin nykypäivänä, joten yhdenmukainen tiedontuottaminen ja raportointi eivät pitäisi tuottaa vaikeuksia. Suurten ja pienten yhtiöiden raportoinnista KPMG:n (2011, 27) mukaan, pienet yritykset raportoivat kestävän kehityksen teemasta vähemmän kuin suuret ja pörssiyhtiöt. Elinkeinoelämän keskusliiton (2006, 32) mukaan Suomessa kestävän kehityksen raportointia tuottivat vuonna 2008 44 % suurimmista yhtiöistä. Tämä mielestäni kertoo siitä, että kestävän kehityksen ja yritysvastuun raportoinnin vaikuttavuus ymmärretään paremmin ja yhtiöt haluavat sitoutua teemoihin, jotka palvelevat yhteistä hyvinvointia. Täytyy myös

todeta, että nykypäivänä tuo osuus on varmasti jo suurempi, koska ymmärrys tämän kaltaisen raportoinnin vaikuttavuudesta sidosryhmätoimintaan on jo parempi kuin vuonna 2008.

Tässä luvussa käsiteltiin GRI-raportointi-indeksien käyttöastetta case-organisaatioissa, mutta seuraavassa luvussa tullaan käsittelemään tutkimuksen kohteena olevien yhtiöiden varsinaista kestävän kehityksen ja vastuullisuusraportoinnin kokonaissisältöä, vuoden 2018 tavoitteiden toteutumien perusteella.

6.4 Case-organisaatioiden kestävän kehityksen vuosiraportointi 2018

Tämän luvun tarkoituksena on käydä läpi yhtiökohtaisesti vuoden 2018 vastuullisuus ja kestävän kehityksen raportointi. Kestävän kehityksen raportoinnista puhutaan Fortumin raportoinnissa ja Postin sekä Finnairin raportoinnissa puhutaan vastuullisuusraportoinnista. Tämä vain siitä syystä, että yhtiöt ovat julkaisseet raportit eri nimillä, vaikka raporttien sisältö vastaa toisiaan eli samaa teemaa. Yhtiöiden raportointiaineistoa esitellään alaluvuittain ja yhtiökohtaisesti.

6.4.1 Fortum Oyj

Fortum Oyj:stä kerrottiin yleistietoja luvussa 6.2.2. Tämän alaluvun tarkoitus on käydä läpi yhtiön kestävään kehitykseen liittyvää raportointia. Tulemme tarkastelemaan mitä raportointia on tuotettu aiheeseen liittyen ja miten asiayhteydet liittyvät toisiinsa. Case-organisaatioiden kestävän kehityksen raportoinnin läpikäynnin jälkeen tutkimuksessa analysoidaan omistajaohjauksen vaikutuksia kyseiseen raportointiin. Fortum Oyj:n osalta kestävän kehityksen raportointiin liittyvää aineistoa kerättiin pääasiassa Fortumin verkkosivuilta ja tarkasteltavaksi otin kestävän kehityksen raportin 2018 (Fortum Oyj 2018), vuosikatsauksen 2018 (Fortum Oyj 2019), toimitusjohtajan liiketoimintakatsauksen 2018 (Fortum Oyj 2018a), taloudelliset tiedot 2018 (Fortum Oyj 2018b), hallinnointi 2018 (Fortum Oyj 2018c), palkitseminen 2018 (Fortum Oyj 2018d), Code of conduct toimintaohjeen (Fortum Oyj 2018e) ja Supplier code of Conduct toimintaohjeen (Fortum Oyj 2018f). Näiden raporttien sisältöä käydään seuraavassa läpi, kestävän kehityksen teemassa. Lähdeviitteitä ei ole erikseen merkitty tämän alaluvun kohtiin, koska sisältö on tuotettu kaikkien raporttien yhteisestä analyysistä, yhdistämällä tietoa. Tämän vuoksi analysoitu aineisto esitellään kootusti tämän luvun alussa.

Fortum Oyj on sitoutunut toiminnassaan erilaisiin politiikkoihin ja sitoumuksiin, edistääkseen kestävä kehitystä, valtion omistajaohjauspolitiikan mukaisesti. Seuraava taulukko (15) kuvaa tiivistettynä osaa näistä sitoumuksista.

Taulukko 15. Fortum Oyj 2018 sitoumukset ja politiikat

Politiikat ja sitoumukset 2018			Sosiaaliset		
FORTUM	Taloudellinen	Ympäristö	vaikutukset		korruptio&
	vaikutus	vaikutus	hlöstö	ihm.oikeuk.	lahjonta
YK:n ihmisoikeusjulistus			X	X	
Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen sopimus	X		X	X	
Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus			X	X	
YK:n sopimus lapsen oikeuksista			X	X	
Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimus			X	X	
YK:n Global Compact-aloite	X	X	X	X	X
YK:n Caring for Climate- aloite		X			
YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet			X	X	
OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille	X	X	X	X	X
Kansainvälisen kauppakamarin lahjonnan ja korruption vastaiset ohjeet	X				X
Bettercoal-aloitteen toimintaohje vastuullisesta hiilinlouhinnasta	X	X	X	X	X
Vastuullisen markkinoinnin ja viestinnän ohjeistus			X		
Ympäristömarkkinoinnin ohjeistus			X		

Edellisessä taulukossa on luettelonomaisesti Fortumin politiikat ja sitoumukset kestävä kehityksen teemassa kokonaisuudessaan. Aiemmin tässä tutkimuksessa määriteltiin tutkimuksen kannalta oleellista raportointiviitekehystä luvussa 5.3, koska tuosta viitekehystä on olemassa valtiokanslian periaatepäätökset (omistajaohjauksen mukaisuus). Tämän viitekehysten mukaan tullaan tässä tutkimuksessa analysoimaan valtion merkitystä raportoinnissa.

Seuraavassa käydään läpi yhtiön kestävä kehityksen toteutumista vuonna 2018. Ensimmäiseksi tuodaan esiin tehtyjä toimintaratkaisuja, Agenda2030 koodauksen mukaan (SDG), jotka ovat edistäneet yhtiön kestävä kehityksen tavoitteita, joita käytiin läpi luvussa 6.2.2. Seuraava taulukko (16) esittää tiivistettynä toiminnot, joita on vuoden 2018 aikana tehty yhtiössä.

Taulukko 16. Fortum Oyj, Agenda2030 tavoitteet 2018

SDG 7 Edullista ja puhdasta energiaa	Investoinnit uusiutuvaan energian tuotantoon. Uuden tuulivoiman 123MW käyttöönotto Venäjällä, Ruotsissa ja Norjassa. Oikeus rakentaa uutta 2GW tuulivoimaa Venäjällä. Solar2Go-pilottiprojektin aloitus. Energiatehokkuus mm. Loviisan ydinvoimalassa ja Ruotsin vesivoimalaitoksissa.
SDG 8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua	Auditoitu 13 palvelun- ja tavarantoimittajaa. Toteutettiin turvallisuuskoulutusohjelma johdolle, työturvallisuuden ja hankinnan avainhenkilöille. Verotusperiaatteet julkaistu vuonna 2018. Iso-Britannian tytäryhtiöt raportoivat "Modern Slavery Act"- lain mukaisesti.
SDG 9 Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureita	Sitouduttu sijoittamaan 150milj. Valo Ventures-kasvurahastoon. Käynnistetty Pohjoismaiden suurin lämpöenergian kysyntäjousto hankkeen. Pientaloasukkaiden mahdollisuus osallistua kulutusjoustohankkeeseen. Yliopistoyhteistyö toimintamaissa. Fortum säätiö jakoi apurahoja 680 000 euroa. Bambua hyödyntävän biojalostamon rakentamisen aloittaminen Intiaan. Tutkimukseen ja kehitykseen käytetty 56milj. Euroa.
SDG 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt	Sähköautojen suurteholautauspisteiden avaus Suomeen, Ruotsiin ja Norjaan. Fortum yhdisti Fortum Charge, Drive ja Plugsurfing toiminnot. Kansainväliseen EV30@30-kampanjaan liittyminen. Yhteistyön aloitus Clean Motion-yhtiön kanssa.
SDG 12 Vastuullista kuluttamista	Sähköisen ilmailun kehittämiseen osallistuminen. FinCumetin metallinkierrätysliiketoiminnan osto. Jätteiden hyötykäytön lisääntyminen. Nox-päästöjä vähentävien polttotekniikoiden toimittaminen asiakkaille.
SDG 13 Ilmastotekoja	Energiatehokkuusinvestonnit yht. 135GWh/a. Hiilidioksidin talteenottohankkeen käynnistys Oslolla. Aiesopimus uusiutuvan sähkön toimittamisesta Unileverille Fortumin Venäjän tuulivoimapuistosta. Kehittämisyhteistyö Joensuun kaupungin kanssa hiilineutraalisuudesta. Kattoasenteisen aurinkosähköjärjestelmän toimittamisen aloitus S-ryhmälle.
SDG 14 Vedenalainen elämä	Toteutettu vesivoiman vapaaehtoisia ympäristöhankkeita 400 000 eurolla. Elinympäristökunnostushankkeen käynnistäminen yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa Oulunjärvellä. Ruotsin Kolsjön-padon purku ja vesielinympäristön kunnostus. Klarälven-joen tulvavesijuoksutusstrategian toimeenpano.
SDG 15 Maanpäällinen elämä	Gullspångin lohen lisääntymisalueiden parantamisen mallinnus ja suunnittelu. Kalojen ylisiirtolaitteiden käyttö Oulujoella ja Montan vesivoimalaitoksella. Puuperäisen polttoaineen oston alkuperäketjun verifiointi.

Pääasiassa yhtiön SDG-tavoitteet ovat jaettu kahdeksaan luokkaan, jotka ovat Agenda2030-toimintaohjelman mukaisia. Nämä tavoitteet käsittelevät erilaisia teemoja, kuten muun muassa ilmastotekoja, energiatehokkuutta ja vastuullista kuluttamista. Fortum kuvaa näiden SDG-tavoitteiden käytännön tekoja konsernitavoitteissaan, josta esitellään seuraava taulukko (17).

Taulukko 17. Fortum kestävän kehityksen konsernitavoitteet 2018

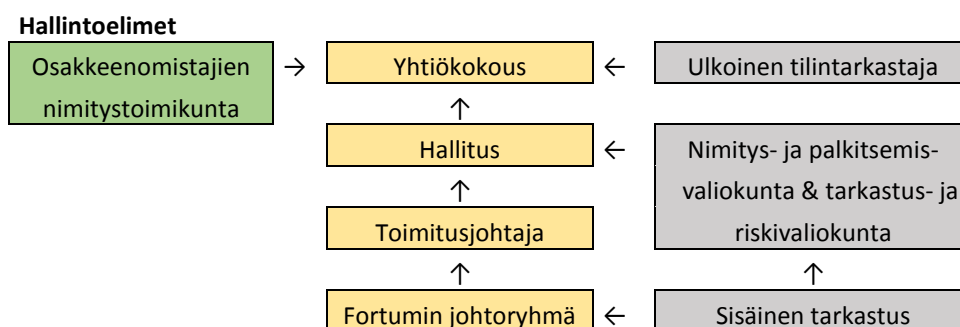
Konsernitavoite	2018	2018
Ilmasto ja resurssit		
CO2- ominaispäästöt		
Energiatuotannon CO2-ominaispäästöt, g CO2/kWh, viiden vuoden KA	<200	186
Energiatehokkuus		
Energiatehokkuuden parantuminen vuoteen 2020 mennessä vuoteen 2012 verrattuna, GWh/a	>1900	1637
EHS-poikkeamat		
Merkittävät EHS-poikkeamat (mm. tulipalot, vuodot, paloturvallisuuspoikkeamat)	≤20	18
Henkilöstö ja yhteiskunta		
Maine ja asiakastytyväisyys		
Maineindeksi, One Fortumin-tutkimus	73	72,5
Asiakastytyväisyysindeksi (CSI), One Fortum-tutkimus	70-74	63-83
Asiakasuskollisuus (Net promoter score), Consumer Solution-divisioonassa	-6	-18
Toimitusvarmuus		
CHP-laitosten energiakäytettävyys, %	>95,0	96,4
Työturvallisuus		
Poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus (per milj. työtuntia), oma hlöstö ja urakointi	<2,1	1,8
Vakavien työtapaturmien lkm (kuolema tai pysyvä vammautuminen), oma hlöstö ja urakointi	0	4
Työtapaturmien, merkittävien EHS-poikkeamien ja läheltä piti-tilanteiden tutkinnan laatu.	3	3
GAP-indeksi, EHS-minimivaatimusten käyttöönotto	3	2
Henkilöstön hyvinvointi		
Sairauspoissaoloprosentti	≤2,2	2,8

Fortum Oyj:n konsernitavoitteiden vertailussa vuonna 2018 energiatuotannon CO2-ominaispäästöt nousivat 4 %, mutta yhtiö kuitenkin pysyi asetettujen tavoitteiden alapuolella (<200). Yhtiön ennakkoiva toiminta vaikutti EHS-poikkeamien pysymisen alle tavoitetason. EHS-poikkeamilla tarkoitetaan ympäristö-, työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan poikkeamia. Muun muassa kansalaisjärjestöjen negatiiviset näkemykset vaikuttivat Fortumin vuoden 2018 mainetavoitteisiin pääsyssä negatiivisesti. Fortum mainitsee suurimmaksi negatiiviseksi vaikuttajaksi tämän yhteydessä Uniper-kaupan mukaan tuomat kysymykset sekä huolen ilmastomuutoksesta. Uutisoinnissa on ollut näkyvissä tähän kauppaan liittyviä asioita, ja niitä on myös kommentoitu yhtiön verkkosivuilla aktiivisesti, jotta yhtiö on kyennyt vastaamaan julkisesti uutisoituihin aiheisiin. Fortum Oyj on koonnut tähän liittyvää yhtiön tiedotteita ja verkkouutisia sivustolle: www.fortum.fi/tietoa-meista/medialle/tietopaketti-medi-alle/fortumin-uniper-investointi. Tätä uutisointia ei tässä tutkimuksessa lähdetä purkamaan ja analysoimaan, mutta uutisoinnin lähde ilmoitetaan lähinnä lisätietona, tutkimuksen lukijalle. Yhtiö toteaa, että parannettavaa heillä on sosiaalisessa vastuullisuudessa ja asiakaslähtöisyydessä, vaikka pääosin asiakastytyväisyys on hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla. Edelleen yhtiö mainitsee parannuskohteiksi sähköautojen latausratkaisujen kehittämisen, vaikka kehitystyötä on viety eteenpäin jo nyt. Työturvallisuuteen vaikutti eniten vuonna 2018 aikana sattuneet neljä vakavaa työtapaturmaa, josta kaksi johti urakoitsijoiden kuolemaan, jonka vuoksi yhtiö on vakiinnuttanut Fortumin turvallisuuskäytäntöjä uusissa toiminnoissa sekä tarjonnut henkilökunnalle koulutusta työturvallisuuteen liittyvissä asi-

oissa. GAP-indeksi, joka mittaa miten konsernin EHS-minimivaatimukset toteutuvat voimalaitoksissa, jäi tavoitetta pienemmäksi. Tähän vaikutti Fortumin lähivuosina ostamat tuotantolaitokset, joissa operoidaan urakoitsijoiden toimesta. Sairauspoissaloissa jäätin tavoitteesta ja päädyttiin prosenttiin 2,8 %. Sairauspoissaolot kasvoivat eniten Ruotsissa, Norjassa ja Puolassa.

Fortumin hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on upotettu sähköiseen kestävän kehityksen raportointiin linkit erillisiin raportteihin, kuten ”selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmistä”, josta pystyi selvittämään Fortumin hallintoelimet ja toimintapolitiikat. Toimintapolitiikakseen yhtiö mainitsee Suomen lainsäädännön, yhtiön yhtiöjärjestyksen ja listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance) 2015. Hallinto- ja ohjausjärjestelmän raportointi on tuotettu erillisenä toimintakertomuksesta ja niin että se on Fortumin oman hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnan käsittelemä. Konsernitilinpäätöksen sekä osavuositarkastukset laaditaan kansainvälisten IFRS-standardien mukaisesti, arvopaperimarkkinalain sekä Finanssivalvonnan määräysten ja ohjeiden mukaisesti.

Päätöksenteko Fortumin konsernihallinnossa tapahtuu yhtiökokouksen, hallituksen, kahden valiokunnan sekä toimitusjohtajan ja yhtiön johtoryhmän yhteistyössä. Tämän lisäksi Fortumin sidosryhmien neuvottelukunta, johon kuuluu keskeiset sidosryhmien edustajat, edistää osaltaan vuoropuhelua yhtiön ja sidosryhmien välillä. Vuoden 2018 sidosryhmäneuvottelukuntaan kuului 13 sidosryhmien edustajaa ja kolme henkilöstön edustajaa. Fortumilla ei ole erillistä kestävän kehityksen neuvottelukuntaa talous-, ympäristö- ja yhteiskunnallisissa asioissa, koska kestävä kehitys on liitetty osaksi toiminnan strategiaa ja näin ollen ylin päätösvalta tässä teemassa kuuluu yhtiön hallitukselle. Muut hallintoelimet tukevat tarvittaessa hallitusta kestävän kehityksen päätöksenteossa. Yhtiössä perustettiin vuonna 2013 osakkeenomistajien nimitystoimikunta, jonka tehtävä on valmistella ja esitellä yhtiökokoukselle ehdotukset hallituksen jäsenten palkitsemisesta, lukumäärästä sekä hallitukseen valittavista henkilöistä ja etsiä ehdokkaita hallituksen jäseniksi. Nimitystoimikunnassa toimii yhtiön kolmen suurimman osakkeenomistajan nimeämät edustajat sekä yhtiön hallituksen puheenjohtaja. Suurimmat osakkeenomistajat määräytyvät vuosittain syyskuun ensimmäisen päivän mukaisesta omistusluettelosta. Fortum Oyj esittää hallintoelimensä seuraavasti kuviolla (3).



Kuvio 3. Fortum Oyj hallintoelimet 2018

Hallituskokoonpanon tulee sisältää (hallinnointikoodi 2015) asiantuntemusta yhtiön toimipaikoista (maantieteellinen sijainti), jäsenten ammatillisen taustan tulee tukea vaadittua osaamista Fortumin strategian toimeenpanosta sekä osaamista haastaa ja valvoa yhtiön johdon päätöksentekoa. Vuoden 2018 hallituksessa toimi kolme naista (37,5 %) ja viisi miestä (62,5 %), mutta yhtiön tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä sisällyttää hallitukseen vähintään 40 prosenttia naisia. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan sisältyi lokakuussa 2018 100 % miehiä. Vuoden 2017 vastaavat osuudet olivat 50 % naisia ja 50 % miehiä.

Hallitukselle maksettavista palkkioista ilmoitetaan yhtiön raportoinnissa summat ja jäsenet, joille ne maksetaan (hallinnointikoodin mukaisesti). Päätöksentekoprosessi etenee niin, että osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta ja yhtiökokous päättää palkitsemisesta. Seuraavassa taulukossa (18) esitetään vuoden 2018 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan vuoden 2018 kokouksessa ehdotetut ja yhtiökokouksessa päätetyt palkkiot.

Taulukko 18. Fortum Oyj, vuoden 2018 hallituksen ja tarkastus- ja riskivaliokunnan pj:n palkkiot

Toimikauden palkkiot	
Hallituksen puheenjohtaja	75 000,00 €
Hallituksen varapuheenjohtaja	57 000,00 €
Hallituksen jäsen	40 000,00 €
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	57 000,00 €
Kokouspalkkiot (per kokous)	600 €

Tarkastus- ja riskivaliokunnan tehtävä on avustaa ja valvoa konsernin taloudellista raportointiprosessia (hallinnointikoodin mukaisesti), seurata sisäisen tarkastuksen ja valvonnan sekä riskienhallinnan tehokkuutta ja tarkastaa sekä arvioida oikeudellisten ja liiketoimintaeettisten periaatteiden noudattamista. Valiokunta koostui maaliskuun 2018 yhtiökokouksen jälkeen neljästä henkilöstä, joista yksi oli naisia (25 %) ja kolme (75 %) miehiä.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävä on avustaa hallitusta yhtiön johdon nimitys- ja palkitsemisasioissa, hallinnointikodin, Suomen osakeyhtiölain, Fortumin palkitsemiskäytännön ja valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti. Valiokunta tekee ehdotuksen toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta sekä hallitus ja toimitusjohtajan vastaavasti johtoryhmän palkkioista, kuten myös koko yhtiön kannustinohjelmista ylimmälle johdolle ja avainhenkilöille. Tämä valiokunta koostuu pääasiassa toimitusjohtajasta, strategiajohtajasta, henkilöstöjohtaja sekä lakiasianjohtaja. Vuoden 2018 yhtiökokouksen jälkeen valiokuntaan kuului neljä henkilöä, joista kaksi oli naisia (50 %) ja kaksi (50 %) miehiä.

Fortumin toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisperiaatteista esimerkki seuraavassa taulukko (19), palkitsemiseen liittyvät elementit ja tarkoitus.

Taulukko 19. Fortum Oyj, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkion elementit ja tarkoitus

Elementti	Tarkoitus
Peruspalkka	Korvaus yksilön taitoihin, tietoihin ja kokemuksiin perustuen
Lisäeläkkeet	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus
Lyhyen aikavälin kannustimet	Taloudellisten, strategisten ja kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttaminen
Pitkän aikavälin kannustimet	Konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttaminen
Muut edut	Kilpailukykyisten etujen tarjoaminen
Yhtiön oikeudet ja takaisinperintäehdot	Palkkioiden perustuminen todellisiin saavutuksiin
Osakkeenomistusvaatimus	Varmistaa johdon ja omistajien etujen yhdenmukaisuus
Työsuhteen ehdot	Selkeät sopimusehdot

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi vuosittain palkitsemiseen ja palkkoihin liittyviä muutoksia, jotka hallitus käsittelee sekä hyväksyy. Peruspalkkaan liittyvää arviointia tehdään laajasti liiketoiminnan tuloksen ja henkilökohtaisen suoriutumisen näkökulmasta. Lisäeläkkeisiin liittyviä järjestelyjä on Fortumissa uusittu niin, että lisäeläkemaksu on vuoden 2017 alusta, kaikille vuodesta 2016 nimetyille johtoryhmän jäsenille 20 % perusvuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustimista 50 % perustuu yksikön tavoitteisiin ja 50 % konsernin tavoitteisiin, niin että suurin ansaintamahdollisuus on 20–40% vuoden peruspalkasta. Pitkän aikavälin kannustimista päätetään ohjelmittain. Kannustin ohjelmia aloitetaan vuosittain, hallituksen päätöksellä, ja niitä seurataan kolmen vuoden ajan. Mikäli seurantajakson jälkeen voidaan todeta, että vuosittaiset tavoitteet ovat toteutuneet, maksetaan palkkio osakkeina, osakkeenomistusvaatimuksen mukaisesti. Tämän tarkoituksena on yhdistää johdon ja omistajien näkemyksiä yhtiön toiminnasta ja tavoitteisiin pyrkimisestä. Palkkion suuruus on maksimissaan 120 % saajan vuosittaisesta peruspalkasta. Muihin yhtiön etuihin sisältyy vakuutukset pysyvistä työkyvyttömyydestä tai vakavan sairauden varalta, henkivakuutus ja vapaaehtoinen osallistuminen sairausvakuutuskassaan. Yhtiön oikeuksiin ja takaisiin perintään liittyvät ehdot sisältävät pääasiassa varmistuksen siitä, että pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemiseen liittyvät arviot ja päätökset ovat perustuneet todellisiin saavutuksiin. Väärinkäytöksen tai virheellisten tietojen perusteella maksettuja palkkioita on yhtiön mahdollista periä takaisin. Osakkeenomistusvaatimus tarkoittaa, että johtoryhmän jäsenen on pidettävä omistuksessaan 100 % bruttopalkkansa vastaavasta summasta, palkkiona saamistaan osakkeista. Työsuhteen ehtojen selkeys tarkoittaa, että johtoryhmän jäsenten irtisanomisajasta ja irtisanomiskorvauksesta sovitaan erillisesti. Fortumilla toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle on määritelty irtisanomisaika molemmiin puoli kuudeksi kuukaudeksi. Irtisanomiskorvaus on toimitusjohtajalla 12 kuukauden palkka ja muilla johtoryhmän työntekijöillä kuusi kuukautta.

Vuoden 2018 toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkat, luontaisedut, lisäeläkkeet, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot olivat Fortumissa yhteensä 2,4milj. euroa. Näiden osuudet ovat selkeästi ja yksityiskohtaisesti esillä Fortumin palkitsemisraportoinnissa, kuten on myös palkitsemiseen liittyvät suoritusmittarit. Esimerkkinä tästä seuraavassa taulukossa (20) on lyhyen aikavälin kannustimien painotus, suoritusmittari ja tulos.

Taulukko 20. Esimerkki Fortumin lyhyen aikavälin kannustimien mittareista

Painotus	Suoritus	Tulos
40 %	Vertailukelpoinen lv + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta	Vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä
20 %	Liiketoiminnan vapaa kassavirta	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
10 %	Poissaoloon johtaneet tapaturmat / taajuus	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
30 %	Yksilökohtaiset tavoitteet	Arvioidaan yksilötasolla

Fortum esittelee raportoinnissaan johtoryhmänsä henkilöt nimen, tehtävän, kansalaisuuden, koulutustaustan, palvelusvuosien, osakeomistuksen, aiempien tehtävien ja keskeisten luottamustehtävien mukaan. Johtoryhmään kuului vuonna 2018 (31.12.2018) kymmenen jäsentä, joista naisia oli kaksi (20 %) ja miehiä kahdeksan (80 %). Raportoidut tiedot ovat laajasti esitelty, joten lukija saa hyvän kuvan heidän pätevyystään tehtävään. Tässä tutkimuksessa ei luetella näiden henkilöiden tietoja, koska en koe tutkimuksen kannalta tarpeelliseksi toistaa henkilötietoja, koska ne ovat tarvittaessa nähtävillä yhtiön raportoinnissa.

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta Fortumissa perustuu COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)- viitekehykseen. Todetaan tässä, että COSO-viitekehys toimii perustuksena kaikille sisäisen valvonnan ja tarkastuksen elementeille, huolehtien järjestyksestä ja kurinpidosta. Viitekehys sisältää rehellisyyden, eettisten arvojen ja työntekijöiden keskinäisen toimeentulon sekä johdon toimintaperiaatteet. Riskienhallinnalla tarkoitetaan ulkoisten ja sisäisten tekijöiden riskien arviointia, jossa organisaatio asettaa tavoitteet riskienhallintaan ja määrittelee miten havaittuihin riskeihin reagoidaan. Valvontatoiminnot sisältävät muun muassa valtuutuksien, hankintojen hyväksyntäprosessit ja omaisuuden turvaamisen. Seurannalla tarkoitetaan sisäisen valvonnan toiminnan laadun ja tehokkuuden jatkuvaa arviointia. Vakavista puutteista raportoidaan ylimmälle johdolle ja hallitukselle. (COSO 1994.) Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan lähdetä käsittelemään COSO-viitekehystä tarkemmin, koska sen todetaan olevan tämän tutkimuksen kannalta yhtiön arviointi ja seurantatyökalu, joka sisältyy kestäväen kehityksen raportoinnin sisäiseen valvontaan ja riskienhallintaan. Fortumin hallitus hyväksyy konsernin riskipolitiikan, joka sisältää tavoitteet, pääperiaatteet, vastuunjaon liittyen riskienhallintaan ja kuvauksen riskienhallintaprosesseista. Sisäisen valvonnan kerrotaan yhtiön raportoinnissa sisältävän standardit, prosessit ja rakenteet, jotka perustuvat yhtiön politiikkoihin, ohjeistuksiin ja Fortumin omaan sisäisen valvonnan järjestelmään. Yhtiön sisäinen valvonta ja

riskienhallinta sisältävät seuraavat osa-alueet: valvontaympäristö, riskien arviointi, valvontatoiminnot, tiedonkulku ja viestintä sekä valvonta ja seuranta. Tarkastustoimintaa Fortumilla hoitaa sisäinen ja ulkoinen tarkastus. Sisäinen tarkastus perustuu kansainvälisiin sisäisen tarkastuksen ammattistandardeihin ja sisältää johtamis- ja hallinnointiprosessien, sisäisen valvonnan järjestelmien, riskienhallinnan ja liiketoimintaprosessien asianmukaisesta arvioinnista sekä tehokkuudesta. Ulkoisen tarkastuksen hoitaa yhtiössä tilintarkastusyhteisö Deloitte Oy. Fortum on julkaissut vuonna 2017 toimintaohjeet henkilöstölle, jossa määritellään miten ja mitä väyliä viestinnässä voi hyödyntää, kun halutaan ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä. Yhteistyökumppaneilla on myös käytössään sähköinen ilmoituskana väärinkäytösepäilyilmoituksia varten. Fortumilla on käytössään kansainvälisen lainsäädännön vaatimukset täyttämät toimintaohjeet korruption vastaiseen toimintaan. Fortum ilmoittaa noudattavansa EU:n markkinoiden väärinkäyttöasetusta sekä Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjeita, jonka vuoksi on ohjeistanut johtoryhmää ja hallitusta joidenkin liiketoimien ilmoitusvelvollisuudesta.

Fortum Oyj on raportoinut vuonna 2018 kestävän kehityksen teemasta, tutkimuksessa tuodun raportointiviitekehityksen mukaisesti ja noudattanut sisällöllisesti Valtionkanslian periaatepäätösten mukaisia linjauksia raportoinnissa. Tämän alaluvun tarkoitus oli esitellä Fortum raportointia kokonaisuutena, jotta lukijalle muodostuu kuva kokonaisraportoinnin sisällöstä. Tässä alaluvussa käytiin kohta kohdalta läpi yhtiön toiminnassa oleellisesti vaikuttavia sosiaalisia, taloudellisia ja ympäristöllisiä vaikutuksia.

6.4.2 Finnair Oyj

Finnair Oyj on julkaissut vuonna 2018 vastuullisuusraportin, jossa käsitellään kestävän kehityksen teemaan sisältyviä asioita laajasti, GRI-raportoinnin viitekehityksessä. Vastuullisuusraportointiin liittyy Finnairille myös erillisiä raportteja ja toimintaohjeita sekä politiikkoja, joiden mukaan Finnair toimii kestävän kehityksen teemassa. Finnair Oyj:n vastuullisuusraportoinnissa on määritelty aiheeseen liittyvä muu aineisto, mutta aineiston tekstiin ei ole upotettu suoraan linkitystä, joka helpottaisi lukijaa hakemaan tietoa. Aineisto löytyy pääosin Finnairin omilta verkkosivuilta, mutta vaatii sisällön hakemista. Tutkimuksen sisältöanalyysin lähdeaineistona on käytetty Finnair Oyj:n osalta vastuullisuusraporttia 2018 (Finnair Oyj 2018), palkka- ja palkkioselvitystä 2018 (Finnair Oyj 2018d), hallinnointikoodia 2015 (Arvopaperimarkkinayhdistys ry 2019), Finnairin selvitystä hallinto- ja ohjausjärjestelmistä 2018 (Finnair Oyj 2018b), eettisiä toimintaohjeita (Finnair Oyj 2018a) ja toimittajan eettiset ohjeet (Finnair Oyj 2018b). Yhtiön strategiaa, liiketoimintamallia, toimintaympäristöä ja ”Finn-

air lyhyesti” julkaisuja on selvitetty yhtiön verkkosivuilta (Finnair Oyj 2018e). Tilinpäätöstiedot vuodelta 2018 löytyvät Finnairin verkkosivustoilta (Finnair Oyj 2018c), joihin kuuluvat tilinpäätöstiedote, taloudellinen tieto ja toimitusjohtajan tilinpäätöksen esittely. Yhtiön raportointia on analysoitu kokonaisuutena, jonka vuoksi erillisiä lähdeviittauksia ei tekstissä ole. Tiedot sisältyvät edellä määriteltyihin raportteihin ja selvityksiin.

Finnair kertoo tavoitteekseen tuottaa lentopalveluita kannattavasti ja kustannustehokkaasti, ympäristö ja yhteiskunta huomioiden. Finnairin kestävä kehityksen tavoitteita käytiin läpi aiemmin tutkimuksen luvussa 6.2.1. Tämän luvun tarkoitus on käydä kestävä kehityksen raportoinnin sisältöä läpi, jotta voidaan selvittää omistaja-ohjauksen vaikutus tehtyihin raportteihin vuonna 2018. Finnairin johtamisperiaatteet sisältävät yhteiskunnallisen vaikuttamisen, viestinnän, taloudellisen vastuun johtamisen, ostokäytännöt, ympäristö vastuun johtamisen, sosiaalisen vastuun johtamisen, ihmisoikeudet, henkilöstöön liittyvät johtamisperiaatteet, henkilöstön kehittämisen ja työhyvinvoinnin johtamisen, työterveyden, yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, asiakaskokemusten johtamisen, lentoturvallisuuden, asiakkaista huolehtimisen, asiakastietoihin liittyvät periaatteet sekä rahti ja maapalveluiden ehdot.

Tämän tutkimuksen vertailun vuoksi seuraavassa taulukossa (21) on esitelty, tutkimuksen analysointiin oleelliset politiikat ja sitoumukset.

Taulukko 21. Finnair Oyj:n politiikat ja sitoumukset 2018

Politiikat ja sitoumukset 2018			Sosiaaliset		
FINNAIR	Taloudellinen	Ympäristö	vaikutukset		korruptio&
	vaikutus	vaikutus	hlöstö	ihm.oikeuk.	lahjonta
Hallinnointikoodi (Corporate Governance)	X		X		X
Corporate Hospitality and Hosting of Public Officials					X
Rules for Anti-Bribery					X
YK:n ihmisoikeusjulistus				X	
Riskienhallintapolitiikka	X	X	X	X	X
Code of Conduct	X	X	X	X	X
Supplier code of conduct	X	X	X	X	X
Markkinoiden väärinkäyttöasetus (MAR)					X
Finnairin ympäristö- ja energiapolitiikka		X			

Kuten huomataan niin taulukossa, ei ole mukana OECD:n ohjeistoa monikansallisille yrityksille, koska tästä ei ole mainintaa käytetyssä raportoinnissa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei tätä tekijää ole huomioitu lainkaan yhtiön sitoumuksissa ja politiikoissa, koska YK:n Global-aloite, joka sisältää Code of Conduct ja Supplier code of conduct ohjeistuksen, sisältävät välillisesti erilaisia sitoumuksia ja politiikkoja käsitteleviä tekijöitä. Finnair kertoo noudattavansa toiminnassaan kansainvälisiä tilin-

päätösstandardeja ja lainsäädäntöä. Taulukkoon ei ole myöskään merkitty Finnairin muita sitoumuksia ja politiikkoja, joista on itse ilmoittanut vastuullisuusraportoinnissaan, koska tämän tutkimuksen tehtävä on vertailla ja analysoida tutkimuksen raportointiviitekehyksessä mukana olevia tekijöitä, joiden käyttösuosituksista on valtion omistaja-ohjauksen periaatepäätöksiä.

Vastuullisuusraportti vuodelta 2018 pitää sisällään seuraavat teemat: vastuullinen Finnair, puhtaammin, välittäen ja yhdessä. Raportin liitteenä ovat muun muassa kestävän kehityksen (vastuullisuuden) asiakokonaisuuksien mukaan käytetty GRI-indeksiluettelo ja Global compact- sisältöindeksit. Finnair Oyj:n olennaisuusanalyysi (luku 6.2.1) tunnistaa taloudelliset-, ympäristölliset- ja sosiaaliset vaikutukset omassa liiketoiminnassaan ja niiden vaikutuksen sidosryhmien päätöksentekoon. Finnair kertoo päivittäneensä olennaisuusanalyysiä GRI-raportointi standardien mukaiseksi, analysoimalla muun muassa toimialatrendejä, lainsäädäntöä, yritysvastuun raportointiohjeistoa ja verrokkiyhtiöiden raportointia. GRI-raportoinnissa käytetyt sisältöindeksit ovat taulukoitu liitteessä 1. Finnairin yhteiskuntavastuutyö on osa koko yhtiön toimintaa ja mukana jokaisessa prosessissa, mutta toimintaa johtaa johtoryhmän jäsenenä toimiva ja viestinnästä sekä yhteiskuntavastuusta vastaava johtaja. Yhtiön hallitus päättää yhteiskuntavastuun periaatteista sekä politiikoista ja konsernin yhteiskuntavastuuyksikkö vastaa toiminnon kehittämisestä, koordinoinnista ja raportoinnista. Kestävän kehityksen strategian (yhteiskuntavastuu) tavoitteena on vähentää ympäristövaikutuksia ja kasvattaa taloudellista sekä sosiaalista hyötyä yhteiskunnalle. Yhtiön eettiset toimintaohjeet ”Code of Conduct” ja ”Supplier code of conduct” on kuvaavat muun muassa korruptiota ja lahjontaa koskevia toimintaohjeita. Yhtiö ilmoittaa valvovan etujaan eettisesti, eikä ole antanut taloudellista tukea poliittisille tahoille, pyrkimyksenä vaikuttamaan omiin etuihinsa. Finnairin edunvalvontaan vaikuttavia esimerkkitoimintoja on kuvattu seuraavassa taulukossa (22).

Taulukko 22. Finnair Oyj:n liikennepolitiikkaan vaikuttavat toimet

Finnairin edunvalvonta liikennepolitiikassa

Liikennepolitiikkaan liittyvien vaikuttaja- ja viranomaisyhteydet

Osallistua liikennepolitiikkaa koskeviin neuvotteluihin

Osallistua liikennepolitiikkaa koskeviin edunvalvontaorganisaatioiden toimintaan

Aktiivinen toimija A4E:ssä, IATA:ssa ja EK:ssa ja kauppakamareissa

Kuten taulukosta (22) voidaan huomata, niin Finnair pitää yhteyttä moniin toimijoihin ja on aktiivinen osallistuja erilaisissa keskusteluissa sekä neuvotteluissa, jotta yhtiö kykenee turvamaan edunvalvontansa sekä ilmailuoikeuksiaan. Viestinnässään Finnair kertoo olevansa avoin ja rehellinen sekä pyrkii noudattamaan pörssiyrityksille ja osakeyrityksille määrättyjä säännöksiä, velvoitteita ja valtion omista-

jaohjausyksikön linjauksia. Finnairin toiminnalla on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia, niin kansallisesti kuin globaalisti. Seuraavassa taulukossa (23) esitellään Finnairin muutamia pitkän aikavälin tavoitteita sekä esimerkkejä suurimmista ympäristövaikutuksista ja niitä ehkäisevistä toimenpiteistä.

Taulukko 23. Finnair Oyj:n ympäristövaikutusten esimerkkejä

Finnair	
Ympäristövaikutus	Ehkäisevä toimenpide
Moottoripäästöt	investoinnit moderniin lentokalustoon
Lentokonemelu	Aerodynamiikka, moottoritekniikka & äänenvaimennussarjat
Rakennusten ja kulkuneuvojen energiankulutus	IEnvA- ympäristöjärjestelmän käyttö
Jätehuolto ja päästöt	IEnvA- ympäristöjärjestelmän käyttö
Tavoitteita vuoteen 2020 mennessä	
Saavuttaa hiilineutraalli kasvu 2020	
Vähentää 50% lentojen päästöjä	
Ylittää viranomaisten ympäristövaatimukset	
Avoimen keskusteluympäristön luominen ympäristövastuussa	

Esitetty taulukko (23) on esimerkki erilaisista ympäristöllisistä vaikutuksista ja toimenpiteistä, joilla Finnair on ehkäissyt ja tulee ehkäisemään vaikutuksia tulevaisuudessa. Yhteistyömaissa noudatetaan eri lakeja ja toimintaperiaatteita, jonka vuoksi Finnairin on omassa toiminnassaan huolehdittava sosiaalisen vastuun kantamisesta, muun muassa ihmisoikeuksiin, henkilöstöön, johtamiseen, työhyvinvointiin, työterveyspalveluihin, yhdistymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen liittyvissä asioissa. Sosiaalisen vastuun, ihmisoikeuksien toteutumisen ja riskien arvioimisen helpottamiseksi Finnairin käytössä on SEDEX-järjestelmä, joka toimii osana riskienhallintaa, toimintaketjujen jäljitettävyyttä ja yhteiskunnallista vaikutusta arvioidessa. Code of conduct, Supplier code of conduct ja henkilöstön johtamisperiaatteet sisältävät eettisiä ohjeita ihmisoikeuksien johtamisesta, YK:n ihmisoikeusjulistusta ja ILO:n perussopimusta kunnioitten. Finnair ilmoittaa vuoden 2018 raportoinnissaan, yhdenmukaistaneensa vastuullisuusraportointia GRI-raportoinnin kanssa, jotta raportoitavien asioiden läpinäkyvyys olisi selkeämpi. Aineiston läpikäymisen yhteydessä täytyy todeta, että raportointi sisältää ne asiat, joista on raportoitu GRI-raportointi-indekseissä. Sosiaalinen vaikutus kattaa raportoinnissa (liitteen 2 mukaisesti) johtamisen, henkilöstön kehittämisen, työhyvinvoinnin ja – turvallisuuden kokonaisuuden, yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden, asiakaskokemusten johtamisen, lentoturvallisuuden, asiakkaista huolehtimisen, asiakastiedotteet sekä rahti- ja maapalvelut, joiden palvelut tuotetaan alihankinnan tai tytäryhtiöiden toimesta. Liitteen 2 sisältö kertoo siis, mihin asioihin Finnair on vaikuttanut, mitä kehittänyt, edistänyt tai puuttunut vuoden 2018 kestävä kehityksen sosiaalisiin vaikutuksiin koskevan teeman aihe-alueessa.

Finnair allekirjoitti vuonna 2018 IATA:n päätöslauselman pakkotyön ja ihmiskaupan torjumiseksi ja julkisti Finnair modern slavery and trafficking statement eli pakkotyötä ja ihmiskauppaa koskevan

lausuman. Kuten aiemmin on tässä tutkimuksessa todettu, niin Finnairilla on käytössään eettiset toimintaohjeet ja hankinnan eettiset ohjeet. Näiden periaatteiden ja ohjeistusten mukaan Finnairilla varmistetaan eettinen toiminta ja korruption nollatoleranssi. Seuraavassa taulukossa (24) esitellään yhtiön eettisiin toimintaperiaatteisiin liittyvät tekijät.

Taulukko 24. Finnair Oyj:n eettiset toimintatavat ja vastuullinen hankinta 2018

Eettiset toimintatavat & vastuullinen hankinta	
Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Eettinen palautekanava "Finnair Ethics Helpline" käytössä Vuonna 2018 ei väärinkäytöksiä, ei tutkimuksia
Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi & koulutus	
Finnair Code of Conduct	lahjusten antaminen ja ottaminen kielletty korruption ehkäisy koko organisaatiossa ja sidosryhmien tasolla korruptionvastaisuuteen annettava koulutus Rules for Anti-Bribery Corporate Hospitality and Hosting of Public Officials Rules for Conflict of Interest
Ihmisoikeusarviointi	ihmisoikeuksien toteutuminen riskien arvioinnin kehitystyö perustuu YK:n ihmisoikeuksiin ja yrityksiä koskeviin toimintaohjeisiin toimitusketjujen ihmisoikeusrikkomusten kartoitus SEDEX-järjestelmän käyttö yhteiskuntavastuuriskiä arvioidaan maantieteellisesti ja toimialakohtaisesti Hankinnan eettiset toimintaohjeet käytössä Yhteistyökumppaneiden noudatettava YK:n ihmisoikeusjulistusta sekä lakia
Sosiaaliseen vastuuseen negatiivisesti vaikuttavat asiat	
Kumppanit & yhteistyö	minimivaatimuksena YK:n ihmisoikeusjulistus, eettisten toimintaperiaatteiden noudattaminen (code of conduct ja supplier code of conduct) Uudet toimittajat arvioidaan SEDEX-järjestelmässä Tietoisuus maantieteellisistä ihmisoikeus- ja ympäristöriskeistä Jatkuva ennaltaehkäisevä toiminta Avoin vuoropuhelu toimittajien kanssa

Finnair Oyj:n vastuullisuusraportin ”puhtaammin” osiossa käsitellään energian kulutusta, melua ja luonnon monimuotoisuutta, päästöjä sekä jätteitä. Suurimmat haitat ympäristölle aiheutuvat polttoaineen käytöstä, lentoliikenteen melusta ja energian käyttöön liittyvistä tekijöistä. Näitä tekijöitä ja toimenpiteitä Finnair on tuonut esiin vastuullisuusraportoinnissaan, liitteen 3 mukaisesti. Finnair raportoi teemasta hyvin kattavasti ja kantaa vastuuta kestävä kehityksen toteutumisesta. Vuonna 2018 suorat päästöt nousivat vuoteen 2017 nähden 11,9 %. Epäsuorat päästöt vähenivät vuodesta 2017 7,3 %. Finnairin tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä vähentää hiilidioksidipäästöjä 17 %, vuodesta 2013 lähtien, johon vaikuttaa kaluston uusiminen. Otsonikerrosta heikentävien halon-päästöjen määrä oli vuonna 2018 0,48 kg. Jätteiden osalta Finnair raportoi 9,4 % kasvua vuonna 2018, joka on

aiheutunut pääosin lentoliikenteen määrän kasvusta. Jätteisiin liittyviä haittoja pyritään vähentämään jätteiden hyötykäytön lisäämisellä, kustannustehokkuudella ja turvallisuuden sekä jätemäärien vähentämisellä. Jätteiden polttokäsittely mahdollistaa seka- ja energiajätteen yhdistämisen sekä ruoka-jätteen hyödyntämisen kaukolämmön tai sähkön tuotannossa. Vaarallisten jätteiden määrä väheni vuodesta 2017 800 tonnia ja ei-vaarallisten jätteiden määrä kasvoi 397 339 tonnia. Ei-vaarallisten jätteiden hyödyntämisprosentti oli vuonna 2018 peräti 75 %.

Finnairin kestävä kehityksen teema ”välittäen” pitää sisällään henkilöstövastuun ja asiakasvastuun. Seuraavassa esitellään Finnairin henkilöstön tunnusluvut (taulukko 25).

Taulukko 25. Finnair Oyj henkilöstötunnusluvut 2018

Henkilöstövastuu		
Henkilöstö (Suomi + 27 maata)		
per 31.12.2018	6 462	hlöä
joista ulkomailla	530	hlöä
joista Baltiassa	188	hlöä
kokoaikaiset	91 %	
vakituiset	96 %	
Keski-ikä	42	vuotta
Henkilöstön vaihtuvuus	4 %	

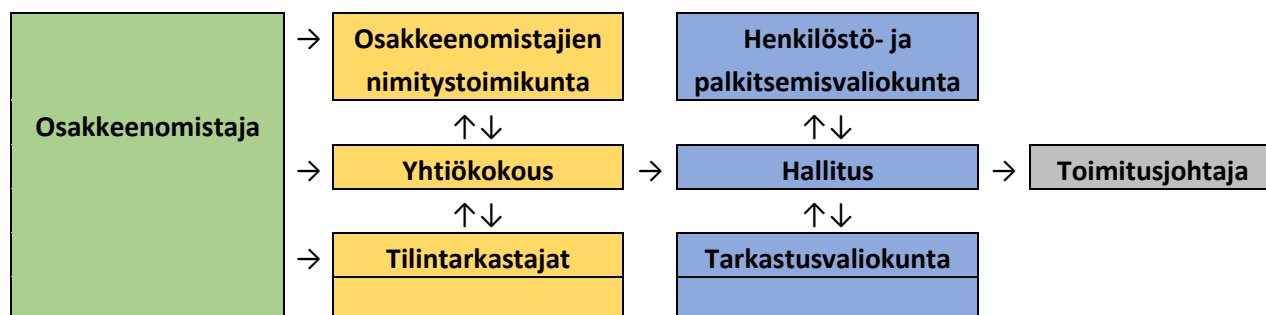
Finnairilla työskenteli vuoden 2018 päätteessä yhteensä 6 462 henkilöä, 27 eri maassa. Naisten osuus henkilöstöstä oli 56 % ja miesten osuus 44 %. Finnairin henkilökunta on pääosin vakituksessa työsuhteessa ja työskentelee kokoaikaisesti. Uutta henkilöstä palkattiin vuonna 2018 1055 henkilöä ja 80 henkilöä eläköityi. Matkustamohenkilökunnan osuus on suurin henkilöstöryhmä, joka oli koko henkilökunnasta 32 %. Yhtiö raportoi työtapaturmista eri toiminnoittain ja tapaturmalajeittain. Tode-taan lyhyesti, että yhtiöllä sattuneita tapaturmia oli vuonna 2018 yhteensä 252 kappaletta. Jatkuva henkilökunnan koulutus kuuluu myös yhtiön toimintaan ja vuonna 2018 kokonaiskoulutustuntien määrä oli 314 820 tuntia, josta naisten osuus oli 45,4 % ja miesten 54,6 %. Finnairin työolisteisiin riskeihin liittyviä tarkastuksia tehtiin vuonna 2018 1550 kappaletta.

Asiakasvastuussa merkittävimmät tekijät ovat lento- ja elintarviketurvallisuus, vastuu henkilöasiakkaista sekä kuljetettavasta rahdista, joiden varmistamisen pohjalla ovat viranomaismääräykset sekä käytössä olevat standardit. Hankintatoiminnoissa arvioidaan toimittajia yhtiön periaatteiden mukaisesti, jotta voidaan varmistua asianmukaisesta menettelystä.

Finnairin ”yhdessä” teemaan sisältyy sidosryhmiä ja taloudellisia vaikutuksia koskevaa raportointia. Sidosryhmien esittelyä ei ole tässä tutkimuksessa tehty laajasti, joten on tarvittavaa vain todeta, että sidosryhmät ovat raportoitu vastuullisuusraportoinnissa asianmukaisesti ja eritelty aiheittain sekä

tuotu esiin kanavat joita sidosryhmät käyttävät. Yhtiön sidosryhmät sisältävät asiakkaat, henkilöstön, osakkeenomistajat ja sijoittajat, lentoliikennetoimijat, viranomaiset ja poliittiset päätöksentekijät, kansalaisjärjestöt ja kestävän kehityksen toimijat, toimittajat, median ja suuren yleisön. Taloudellisten vaikutusten analysointia ei ole tässä tutkimuksessa myöskään laajasti käsitelty, joten todetaan myös tältä osin, että vaikutuksista on raportoitu. Taloudellisiin vaikutuksiin sisältyy suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen, ilmastomuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit sekä mahdollisuudet organisaation toiminnalle ja keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus. Näitä tekijöitä raportoidaan vuoden 2018 tasolla kattavasti ja niin, että sidosryhmät saavat teemoihin liittyvää informaatiota tarpeen mukaan.

Finnair Oyj:n hallintoperiaatteisiin sisältyy ulkoiset säännöt ja sisäiset politiikat ja säännöt. Ulkoisia sääntöjä, joiden mukaan yhtiö menettelee toiminnassaan, ovat Suomen osakeyhtiölaki, Suomen arvopaperimarkkinalaki, Markkinoiden väärinkäyttöasetus, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2015 ja Finanssivalvonnan ja Nasdaq Helsingin määräykset ja ohjeet. Sisäisiin politiikkoihin ja sääntöihin sisältyy Finnairin yhtiöjärjestys, eettiset toimintaohjeet, hallituksen ja sen valiokuntien työjärjestykset sekä sisäisen tarkastuksen ja vaatimustenmukaisuuden toimintaohjeet. Finnairin hallintoelimiä esitellään seuraavassa kuviossa (4).



Kuvio 4. Finnairin hallintoelimet 2018

Finnairin osakkeenomistajat kokoontuvat yhtiökokouksessa päättämään toimikauden hallituksen ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan kokoonpanosta sekä tilintarkastajan valinnasta. Yhtiökokouksen tehtävänä on yhtiön ja konsernin tilinpäätöksen vahvistaminen, voiton käytöstä päättäminen, hallitukselle ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden myöntäminen, hallituksen jäsenten valinta sekä heidän palkkioistaan päättäminen, hallituksen puheenjohtajan nimittäminen ja tilintarkastajan valinta sekä tämän palkkiosta päättäminen. Yhtiökokous päätti vuonna 2018 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenistä. Jäsenistä kolme (75 %) oli miehiä ja yksi (25 %) nainen. Jäsenet ovat esitellyt yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmäselvityksessä. Tämän nimitystoimikunnan tehtäviin kuuluu hallituksen kokoonpanon ja hallituksen jäsenten palkitsemisen valmistelu sekä esittely varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan neljästä yhdeksään jäsentä ja vuonna

2018 hallitukseen kuului kahdeksan jäsentä. Jäsenistä viisi oli miehiä (62,5 %) ja kolme (37,5 %) naista. Hallituksen jäsenet ovat esitelty nimen, kansalaisuuden, iän, koulutuksen, tehtävän ja aiempien luottamustehtävien mukaan. Hallituksen monimuotoisuutta on esitelty myös kuvioin, iän, kansalaisuuden, sukupuolijakauman ja toimikausien mukaan. Hallituksen tehtävänä on taloudellisen raportoinnin luotettavuuden ja sisäisten valvontajärjestelmien varmistaminen sekä oman ja valiokuntien työjärjestyksen laatiminen, sisäisen tarkastuksen toimintaohjeiden vahvistaminen, nimittää ja erottaa yhtiön toimitusjohtajan sekä muun ylimmän johdon jäsenten nimittäminen ja erottaminen sekä arvioida heidän suoriutumistaan ja palkitsemistaan. Hallitus päättää myös yhtiön henkilöstöpolitiikan ja palkitsemisjärjestelmän periaatteista. Hallituksen tehtävä vuonna 2018 keskittyi muun muassa tuloksen ja taloudellisen aseman seurantaan, yhtiön strategian täytäntöönpanon seurantaan ja arviointiin, operatiivisen turvallisuuden- ja laatuja järjestelmän toteutumisen seurantaan, yritys- ja kyberturvallisuuden valvontaan sekä yksityisyyden suojaan liittyvien lakien noudattamiseen. Hallituksen valiokuntiin kuuluu tarkastusvaliokunta ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta, jotka valitaan hallituksen jäsenistä. Hallituksen valinnassa huomioidaan osaaminen ja kokemus, yhteistyökyky, eri toimialoilta toisiaan täydentävää kokemusta, kokemus hallitustyöskentelystä ja johtotehtävistä, sukupuolen edustus ja riittävän jatkuvuuden varmistaminen. Hallituksen valitsema tarkastusvaliokunta avustaa hallitusta asianmukaisessa hallinnoinnin, taloudellisen raportoinnin ja valvonnan osalta. Tarkastusvaliokunnan tehtäviin kuuluu myös muun muassa sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan järjestelmien, eettisten ohjeiden kehitystyön, lakisääteisen tilintarkastuksen ja tilintarkastajien riippumattomuuden seuranta. Tarkastusvaliokuntaan kuului vuonna 2018 neljä jäsentä, joista yksi (25 %) oli nainen ja kolme (75 %) miestä. Hallituksen valitsemassa henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa toimii kolme jäsentä, joista kaksi (66,6 %) oli naisia ja yksi (33,3 %) mies. Tämän valiokunnan päätehtäviin kuuluu muun muassa toimitusjohtajan palkkaukseen liittyvien ehtojen määrittely, konsernin ylimmän johdon palkkaukseen liittyvien ehtojen määrittely, toimitusjohtajan ja ylimmän johdon nimitys, johtoryhmän kokoonpano, osakesidonnaisten palkkiojärjestelmien määrittäminen, muun henkilöstön palkitsemisen periaatteet ja käytännöt, organisaatiomuutoksiin liittyvät asiat ja tunnustusten anominen. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan määrittelemä johtoryhmä toimii toimitusjohtajan kanssa yhteistyössä ja raportoi tehtävistään toimitusjohtajalle. Johtoryhmä koostuu toimitusjohtajan lisäksi yhdeksästä yksikön johtajasta. Toimitusjohtajan tehtäviä tukevat ja valvovat toiminnan vaatimustenmukaisuus ja riskienhallinta yksikkö ja sisäinen tarkastus. Toimitusjohtaja sekä nämä tuki- ja valvontatoimet raportoivat tehtävistään hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Johtoryhmän puheenjohtajana toimii yhtiön toimitusjohtaja. Johtoryhmän jäseniä on esitelty Finnairin vastuullisuusraportoinnissa kattavasti. Esittelyssä on tuotu esiin jäsenien nimi, ikä, koulutus, tehtävä, keskeiset luottamustoimet ja osakeomistukset Finnairissa.

Finnairin taloudelliseen raportointiprosessiin ja sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteisiin kuuluu noudattaa COSO ERM- viitekehystä ja ISO31000- riskienhallintastandardeja. Valvontaympäristön muodostavat Finnairin eettiset toimintaohjeet ja johtamisjärjestelmä, koko organisaation osalta. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan periaatteet ovat kirjattu riskienhallintapolitiikkaan ja taloudellisen raportoinnin ohjausvälineinä toimivat tilinpäätöksen laadintaperiaatteet, rahoituspolitiikka, hankintapolitiikka, luottopolitiikka, tiedonantopolitiikka ja hyväksymisvaltuudet. Yhtiön hallitus vastaa näistä toiminnoista, mutta käytännön toteutuksesta vastaa yhtiön toimitusjohtaja. Sisäinen tarkastus toteutti vuonna 2018 vuosittaisen tarkastussuunnitelman mukaisia tarkastuksia IT-kontrollitoiminnoista sekä kontrollikuvausten prosesseista. Toimintojen vaatimusten mukaisuutta varmistetaan Finnairin Compliancen toiminnossa. Intressiristiriitojen välttämistä varten Finnairilla on ohjeistus, joka koskee myös Finnairin lisäksi sen palveluksessa olevien liiketoimia ja hallitusta. Markkinoiden väärinkäyttöasetuksen noudattamisella pyritään vaikuttamaan sisäpiiritietojen ja liiketoimien väärinkäytöksiin (Finanssivalvonta.). Näistä valvonta toimenpiteistä ja niihin liittyvästä raportoinnista ja julkisuudesta on kerrottu hyvin avoimesti ja laajasti vastuullisuusraportoinnissa. Vastuullisuusraportissa on mainittuna mistä tiedot löytyvät ja mihin tarkoitukseen tietoja kerätään. Yhtiön sisäpiirivastaavana toimii lakiasianjohtaja.

Palkitsemis- ja palkkiojärjestelmän periaatteet noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä, käytäntöjä ja ohjeita valtion omistamien yhtiöiden johdon palkitsemisesta. Järjestelmän tavoitteena on rekrytoida, motivoida ja lisätä työntekijöiden strategiaan sitoutumista. Seuraavassa taulukossa (26) esitellään palkkio- ja palkitsemisjärjestelmän sisältöä sekä avainhenkilöiden pitkän aikavälin palkitsemiin liittyviä suoritustavaroita.

Taulukko 26. Finnairin palkkio- ja palkitsemisjärjestelmän kuvaus ja avainhenkilöiden suoritustavaroit 2018

Palkkio- ja palkitsemisjärjestelmä			
Palkkion laji	Palkkio	Mittari / edun lisätieto	Määrä
Kiinteä palkka	peruspalkka	työsopimuksen mukainen	Peruspalkka
Muuttuva palkanosa	lyhyen aikavälin palkkio	yhtiön ja henkilön suoritus	2,5–60% vuosipalkasta
	pitkän aikavälin palkkio	yhtiön ja henkilön suoritus	max. 120 % vuosipalkasta
Työsuhde-edut	luontoisedut	matkapuhelin	työsopimuksen mukaan
	muut henkilöstöedut	lentolippuetu	sovittujen ehtojen mukaan
	erityispalkkio	yhtiön menestys	2000€ /hlö
Osakesäästöohjelma	yhtiön osakkeet	yhtiön osakkeiden lunastaminen palkkasäästöistä	2-8 % kk:n bruttopalkasta
Pitkän aikavälin palkitseminen, avainhenkilöt			
2016–2018	Sijoitetun pääoman tuotto, 50 % painoarvo		
	Osakkeen kokonaistuoton kehitys, 50 % painoarvo		
2017–2019	Osakekohtainen tulos, 50 % painoarvo		
	Liikevaihdon kasvu, painoarvo 50 %		

Työsuhde-edut määräytyvät työsopimusten mukaisesti ja erityispalkkiota maksetaan erityispäätöksellä, kun yhtiön menestys on poikkeuksellista. Erityispalkkiota maksetaan muulle henkilökunnalle, kuin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille. Osakesäästöohjelma pitää sisällään henkilökunnan mahdollisuuden säästää kuukausittaisesta bruttopalkastaan tuloja, yhtiön osakkeiden ostamista varten. Pitkän aikavälin palkitseminen muuttui Finnairilla vuonna 2016, jonka vuoksi pitkän aikavälin suoritussuhteita on käytössä kaksi. Pitkän aikavälin palkkiota esitellään seuraavassa taulukossa (27), jossa avattu tavoitetasoja, vaatimusta osakeomistuksesta sekä irtisanomisajan korvauksista.

Taulukko 27. Finnairin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen ja irtisanomiskorvaukset

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen & työsuhteen ehdot	
Peruspalkka	sovittu kuukausipalkka
Lyhyen aikavälin palkkio	tavoite 30 % / max. 60 % vuosipalkasta
Pitkän aikavälin palkkio	tavoite 20 % / max. 120 % vuosipalkasta
Vaatus osakeomistuksesta	vähintään 50 % aikavälin netto-osakkeista kunnes osakeomistus vuosipalkan verran
Vakuutukset	vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus, oikeus sairauskuluvakuutukseen
Irtisanomisajat ja -korvaukset	Toimitusjohtajalla irtisanomisaika 6 kk:tta molemmin puolin Toimitusjohtajalle korvataan 6kk:nerokorvaus ja irtisanomisajan palkka Johtoryhmälle max. 12kk:n erokorvaus ja irtisanomisajan palkka

Esitettyssä taulukossa näkyvät lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioihin liittyvät tavoitetasot sekä osakeomistuksen vaatimustaso. Osakeomistuksen vaatimuksella on tarkoitus sitouttaa johtoa organisaation strategiaan tavoitteisiin, niin että tavoitteet yhdistyvät. Johdon irtisanomisajoista ja – korvauksista on sovittu erillisesti, koska kyseessä on avainhenkilöt. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkoja ja palkkioita maksettiin vuonna 2018 yhteensä 4,7 milj. euroa. Tämä sisältää toimitusjohtajan, väliaikaisen toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkat ja palkkiot. Yhteensä hallitukselle ja valiokunnille maksettiin palkkioita vuonna 2018 469 576 euroa. Finnairin hallituksen vuosipalkkiot ovat pysyneet samana vuodesta 2008 lähtien.

6.4.3 Posti Group Oyj

Posti Group Oyj on tuottanut vuonna 2018 vastuullisuusraportin, jossa käsitellään kestävä kehityksen teemaan sisältyviä asioita. Postin kestävä kehityksen raportointia selvitettiin pääosin yhtiön verkkosivustoilta ja tutkimuksen analysointiin valittiin yhtiön vastuullisuusraportti 2018 (Posti Group

Oyj 2018), selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Posti Group Oyj 2018c), Postin palkka- ja palkkioselvitys 2018 (Posti Group Oyj 2018d), työntekijän toimintaohje (Posti Group Oyj 2018a), toimitajien menettelyohje (Posti Group Oyj 2018b) ja Postin tilinpäätös 2018 (Posti Group Oyj 2018e). Kestävän kehityksen raportoinnin sisältöä käydään ensin läpi, jonka jälkeen tehdään yhteenveto ja analyysi omistaja-ohjauksen vaikutuksesta kestävän kehityksen raportointiin.

Posti ilmoittaa raportissaan, että yhtiö sitoutuu omaan arvoperustaansa, sitoumuksiin, valtio-omistajan periaatepäätökseen ja YK:n Global Compact-aloitteeseen. Vastuullisuustoiminto siirtyi vuoden 2019 alussa Operational Excellence-yksikön alaisuuteen, josta vastuullisuutta johdetaan laatu-, ympäristö- ja työturvallisuus johtamisjärjestelmillä.

Vastuullisuusasioita käsitteellään johtoryhmässä sekä hallituksen tarkastusvaliokunnassa. Seuraavassa taulukossa (28) on luettelomaisesti Postin vuoden 2018 vastuullisuusraportoinnin politiikat ja sitoumukset, jotka mainittiin raportoinnissa.

Taulukko 28. Posti Group Oyj politiikat ja sitoumukset vuonna 2018

Politiikat ja sitoumukset 2018			Sosiaaliset		
POSTI	Taloudellinen	Ympäristö	vaikutukset		korruptio&
	vaikutus	vaikutus	hlöstö	ihm.oikeuk.	lahjonta
YK:n ihmisoikeusjulistus			X	X	
Code of Conduct	X	X	X	X	X
Supplier code of conduct	X	X	X	X	X
Hallinnointikoodi (paitsi 1,2,3 &4)	X				
YK:n Global Compact-aloite	X	X	X	X	X
YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet			X	X	
Laatu- ja ympäristöpolitiikka		X			

Taulukosta (28) voidaan havaita, että YK:n Global Compact-aloitteen alaiset Code of Compact ja Supplier code of conduct sisältävät toimintaohjeista laajimmin kaikkia vaikutuksia. Global Compact on luotu Agenda2030- toimintaohjelman tavoitteisiin pyrkimistä varten, joten on selvää, että vaikutukset toimintaohjeistossa on laaja. tutkimuksen raportointiviitekehystä käytiin läpi luvussa 5.3 ja Postin kestävän kehityksen tavoitteita käytiin läpi luvussa 6.2.2. ILON:n perussopimusta ja OECD:n ohjeistoa monikansallisille yrityksille ei ole taulukossa mukana, koska näistä ei ollut mainintaa vastuullisuusraportissa. Mainitaan kuitenkin, että näillä molemmilla on kuitenkin vaikutuksia käytettyihin sitoumuksiin, koska YK:n Global Compact-aloitteen sisältämät toimintaohjeet käsittelevät kestävää kehitystä koko laajuudessaan ja näin ollen sisältää myös välillisesti ILO:n ja OECD:n ohjeistoa.

Posti on määritellyt tavoitteet, jotka tulee toteuttaa vuoteen 2020 mennessä. Posti määrittelee nämä yritysvastuun osa-alueiksi ja niitä ovat kestävä liiketoiminta, vastuullinen palveluntarjonta, sitoutuneet osaajat ja ympäristövastuu. Seuraavassa taulukossa (29) on näiden osa-alueiden toteutuma vuonna 2018 ja tavoitelukema vuoteen 2020 mennessä.

Taulukko 29. Posti Group Oyj:n yritys vastuun osa-alueet ja toteuma 2018

Posti Group Oyj				
2018				
Yritysvastuun osa-alueet, mittarit ja tavoitteet				2020
Osa-alue	Mittari	Kuvaus	Toteuma	Tavoite
Kestävä liiketoiminta	Liiketulos % (ilman kertaluont. eriä)	Liiketulos % Liikevaihdosta.	2,80 %	4 %
Vastuullinen palveluntarjoaja	Palvelupisteiden määrä	Tavoitettavuus & luotettavuus, lukumäärä	1933	2700
Sitoutuneet moniosaajat	Omistautumisindeksi (työtyytyväisyys)	Ylpeys, tyytyväisyys, suosittelu ja sitoutuminen	ei tiedossa	-
Ympäristövastuu	Hiilidioksidipäästöt	Päästöt -30% vuoteen 2020 mennessä.	-17,70 %	-30,00 %

Postilla on tavoitteet asetettu pitkälle aikavälille, jota vastaan toteumaa vertaillaan. Kuten taulukosta voimme havaita, niin tavoitteisiin pääseminen vaatii Postilta töitä, koska seurantajaksoa on jäljellä kaksi vuotta. Posti kertoo yleisesti vuoden 2018 saavutuksistaan ja kehityskohteistaan, joista taulukko (30) seuraavassa.

Taulukko 30. Postin vuoden 2018 saavutukset ja kehityskohteet lyhyesti

Saavutukset

Sähköisten ajoneuvojen hankinta
 200 uuden sähköskootterin käyttöönotto
 250 uuden sähköavusteisen jakelukärryn käyttöönotto
 Vakavat työtapaturmat vähenivät 12 %
 Tapaturmataajuus laski 7 %
 Turvallisuushavaintojen määrä nousi

Kehityskohteet

Päästötavoitteiden tulee vähentyä lisää 12,3 % vuoteen 2020 mennessä
 Toimittajien vastuullisuuden seuraamisen parantaminen

Vastuullisuusraportoinnissa ihmisiä koskeva raportointiosa sisältää henkilöstöä, yhdenvertaisuutta, työturvallisuutta ja työkykyjohtamista koskevia asioita. Seuraavassa taulukossa (31) on kerätty yleistä informaatiota vuoden 2018 raportoinnista.

Taulukko 31. Postin henkilöstötietoja vuonna 2018

Hlöstö	18500	
Hlöstö Suomessa	15600	
Työsopimusten piirissä	86 %	
Työsopimusten piirissä Suomessa	99 %	
Työsuojelutoimikunta edustaa hlöstöstä	85 %	
Naisten osuus konsernissa	40 %	
Miesten osuus konsernissa	60 %	
Naisten ja miesten palkkasuhde	96 %	
Henkilökohtaisen kehittymisen seuranta	x	
työhyvinvoinnin seuranta	x	
Säännöllinen suoritusarviointi hlöstöstä	2000	hlöä

Kuten taulukosta (31) voidaan päätellä, niin palkkasuhde naisten ja miesten välillä on pieni. Naisten palkka on keskimääräisesti 4 % pienempi kuin miesten keskimääräinen palkka, samoissa tehtävissä työskentelevillä. 99 % henkilöstöstä (Suomessa) kuuluu työehtosopimusten piiriin ja 85 % henkilöstöstä on työsuojelupiirin edustuksen alla. Säännöllisen suoritusarvioinnin määrä on 12,8 %, Suomessa työskentelevistä työntekijöistä. Mikäli suoritusarviointi vaikuttaa palkkaan, niin henkilöstön hyvinvoinnin ja motivoinnin kannalta olisi hyvä, että prosentti olisi korkeampi ja arvioinnin piirissä olisi suurempi joukko työntekijöitä. Posti kertoo vuoden 2018 raportoinnissaan, että sukupuolten välinen tasa-arvo ja yleinen yhdenvertaisuus toteutuvat kaikilla työelämän osa-alueilla. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusarviointia tehdään erikseen suoritettavilla kyselyillä. Henkilökohtaisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin seuranta tehdään Postilla aktiivisesti. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden osalta Posti on määritellyt tavoitteekseen ajanjaksolle 2016–2018 seuraavan taulukon (32) mukaiset asiat.

Taulukko 32. Postin tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet 2016–2018

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelman tavoitteet
Työtehtävien ja työmäärän tasapuolinen jakautuminen
Ikään liittyvä tasa-arvoinen kohtelu
Aktiivinen puuttuminen häirintään, työpaikkakiusaamiseen ja sukupuoliseen ahdisteluun
Miesten perhevapaiden käytön edistäminen

Kuten taulukosta (32) käy ilmi, niin työhyvinvointiin voimakkaasti vaikuttavat tekijät huomioidaan Postin tavoitteissa. Työtehtävien määrä ja häirintä työpaikalla voi johtaa henkilöstön sairastumisiin. Postin vastuullisuusraportoinnin mukaan maahanmuuttajien rekrytointi on saatu sujumaan joustavammin, maahanmuuttajille suunnatun omapalvelun kautta. Tämä palvelu on keskittynyt maahanmuuttajiin liittyvien asiakirjojen tarkastamisen ja laatimiseen liittyvien ohjeistusten, perehdytysten ja koulutusten tuottamiseen, jotta maahanmuuttajalla on hyvät mahdollisuudet työllistyä ja pärjätä työssään.

Postin toimialasta johtuen liikkuminen ja postin kuljetus sekä toimittaminen aiheuttavat monia riskitekijöitä työturvallisuudessa (työergonomia, liikkuminen, kalusto, ympäristöolosuhteet ja liikenne). Postissa työturvallisuudesta ovat vastuussa esimiehet ja Postin johtaja. Vuoden 2018 aikana ennakkoivaa toimintaa lisättiin, jonka vuoksi turvallisuushavaintoja tehtiin 13 000 kappaletta. Posti tarjosi suomenkielistä ja englanninkielistä työturvallisuuskortti-koulutusta työntekijöilleen sekä otti käyttöön viikkotason työturvallisuusraportoinnin. Työkykyjohtaminen raportoidaan olevan työntekijän omalla vastuulla sekä esimiehien ja työterveyspalveluiden vastuulla, siltä osin kuin työkyvyn tukemiseen voidaan ennakkoivasti vaikuttaa. Posti raportoi suurimmaksi poissaolojen syyksi liikunta- ja

tukielimien sairaudet, koska työ on hyvin fyysistä. Posti-konserni käytti vuonna 2018 yhteensä 950 000 euroa työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Seuraava taulukko (33) antaa kuvan Postin palveluista.

Taulukko 33. Postin palvelut vuonna 2018

Palvelupisteet	1900
Pakettiautomaatit	1000
Ateriakuljetuksia	100
Elintarviketoiminnan jakelu	20 milj. kg
Kuluttajat	
Postin palvelupisteet: myymälät, kumppanit, pop up-pisteet	
pakettiautomaatit	
Kirje- ja postilaatikot	
postinjakelu, kotiovelle kuljetus	
Yritykset	
Rahti	
Logistiikka	
Sisälogistiikka	
Kunnat	
Elintarvikelogistiikka	
Kotipalvelut	

Vuonna 2018 kirjeistä oli perillä postin mukaan neljän päivän kuluessa 99,5 % ja pikakuljetukset olivat perillä 1-2 tunnin kuluttua lähetyksestä. Postin palveluissa on mukana yhteistyökumppaneita ja pop-up pisteitä sekä pakettiautomaatteja, joiden vuoksi asiointia on saatu nopeammaksi ja helpommaksi sekä noutopalvelut ovat käytössä ajallisesti pidempään. Tämä vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen ja joustoon noutopisteissä. Digitalisaatio on tuonut Postin palveluihin mobiilisovelluksia, joista kuluttajille on tarjolla OmaPosti-palvelun. Digitalisaatio vähentää kirjeiden ja lehtien jakelua sekä lajitte-lukoneet parantavat laatua ja nopeutta. Perinteisen kirjepostin määrä on vähentynyt 50 %, viimeisen 10 vuoden aikana. Tehokkuutta pyritään parantamaan kaluston käyttöasteen, ajoreittien ja ajokilometrien osalta. Ajoneuvokilometrit vaikuttavat välittömästi ilmastoon, hiilidioksidipäästöjen kautta. Postin Katudata-tilannekuvapalvelu kerää tietoa katujen ja teiden kunnosta, jonka vuoksi teiden kuntoa voidaan valvoa, kyetään ehkäisemään omaisuus- ja henkilövahinkoja sekä lisäämään liikenteen turvallisuutta. Postin palveluiden laatua valvotaan päivätasoisella raportoinnilla ja Postilla on käytös-sään sisäiset mittarit, joita käyttämällä raportoinnista nousee esiin ongelmat.

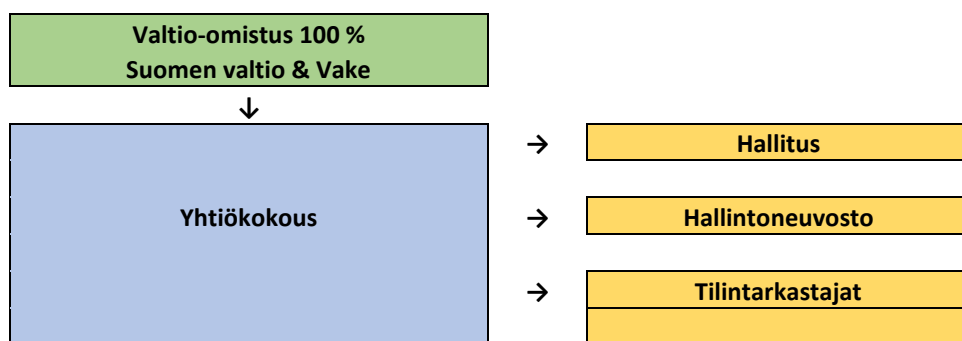
Ilmastoasioissa Posti on asettanut tavoitteekseen 30 % vähemmän päästöjä vuoteen 2020 mennessä, suhteelliset päästöt ovat vähentyneet 18 % vuodesta 2007 lähtien, absoluuttiset päästöt ovat vähenty-neet 42 000tCO₂e ja ISO 14001 standardi kattaa 77 % henkilöstöstä. Posti on mukana energiatehok-

kuuden lisäämisen ja uusiutuvan energian kansainvälisessä ilmastoprojektissa, jolla on myös työllistävää vaikutus. Posti-konserni on laatu- ja ympäristöpolitiikassaan sitoutunut taulukossa (34) mainittuihin osa-alueisiin.

Taulukko 34. Posti-konsernin laatu- ja ympäristöpolitiikka 2018

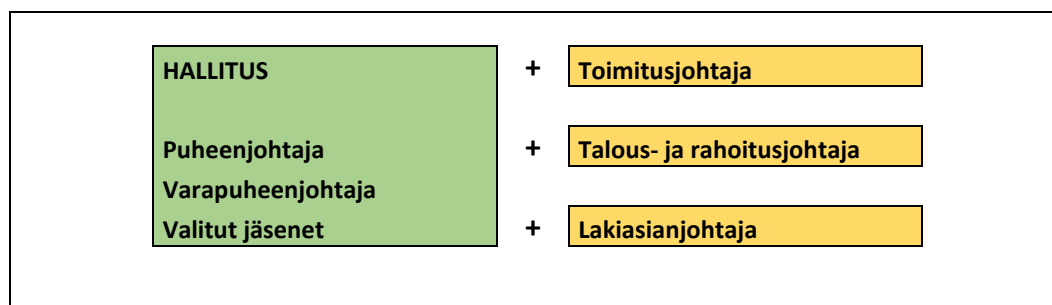
Sitoutuminen Laatuun
Noudattamaan ISO9001- laatujärjestelmän periaatteita
Asiakkaiden laatuvaatimusten täyttäminen
Asiakastytytyväsyyden seuranta ja parantaminen
Noudattaa virallisia vaatimuksia
Laadun ja tehokkuuden seurannan parantaminen riittävillä resursseilla
Koko toimitusketjun laadun parantaminen
Sitoutuminen ympäristöön
Noudattamaan ISO14001- ympäristöstandardeja
Vähentämään polttoainekulutusta
Pienentämään toimitilojen energiakulutusta
Kierrätyksen parantaminen ja vähentämään kaatopaikkajätettä
Hankinnassa, alihankinnassa ja investointipäätöksissä ympäristönäkökulman huomioiminen
Avoin vuoropuhelu sidosryhmien kanssa, ympäristövaikutusten minimoimiseksi
Riittävien resurssien hankinta, ympäristötoiminnan ylläpitämiseksi ja parantamiseksi
Vuosiraportointi ympäristövaikutuksista
Tarjoamalla asiakkaille ratkaisuja, jotka suoraan tai välillisesti pienentävät ympäristövaikutuksia

Posti Group Oyj määrittelee selvityksessään hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, että yhtiö noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, lukuun ottamatta kohtia 1,2,3 ja 4. Tämä tarkoittaa, että Postin hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiökokoukseen, yhtiökokouskutsuja ei julkaista verkossa, määräajan ilmoittaminen kokouksen esityslistan muutospyyntöistä ei ole verkossa eikä julkaise verkossa myöskään julkaista yhtiökokousasiakirjojen arkistoa. Posti ilmoittaa, että hallinnointitapa perustuu Suomen lakeihin, yhtiöjärjestykseen, hallituksen ja sen valiokuntien työjärjestyksiin. Hallinto- ja ohjausjärjestelmän selvityksen tarkastaa Postin hallituksen tarkastusvaliokunta ja se julkaistaan erillisenä osana tilinpäätöstä ja hallituksen toimintakertomusta (ei tilintarkastuksen alainen kuitenkaan). Postin johtaminen tapahtuu yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan yhteistyöllä ja vastuulla. Toiminnan lainmukaisuutta valvoo varsinaisessa yhtiökokouksessa nimitetty 6-12 jäsenestä koostuva hallintoneuvosto, joka myös antaa neuvoja sille erikseen osoitetuissa asioissa. Hallintoneuvoston tehtävät ovat määritelty yhtiöjärjestyksessä. Yhtiökokous, joka kokoontuu vähintään kerran vuodessa, valitsee hallintoneuvoston, hallituksen sekä tilintarkastajat ja hallitus nimittää operatiivisesta johtamisesta vastuussa olevan toimitusjohtajan. Toiminnassa noudatetaan kansainvälisiä kirjanpitostandardeja (IFRS). Selkeyden vuoksi sama on kuvattu Kuvio (5).



Kuvio 5. Posti Group Oyj hallintoelimet 2018

Vuonna 2018 hallintoneuvostoon kuului 14 jäsentä, joka kokoontui neljä kertaa vuoden aikana. Hallintoneuvostoon kuului puheenjohtaja, varapuheenjohtaja sekä 12 muuta jäsentä, joista kahdeksan (57,1 %) oli miehiä ja naisia oli kuusi (42,9 %) henkilöä. Jäsenet ovat esitelty aineistossa nimen, syntymävuoden, koulutuksen, ammatin ja kokouksiin osallistumisasteen mukaan. Ammatiltaan 13 henkilöä oli kansanedustajia ja yksi hanke- ja ympäristöasiantuntija. Hallintoneuvoston päätehtävä on valvoa, että yhtiötä johdetaan lain ja sääntöjen mukaisesti, valvoa postipalveluiden toimivuutta, antaa varsinaiselle yhtiökokoukselle selvitys tilinpäätöksestä ja tilintarkastuskertomuksesta sekä ohjeistaa hallitusta laajakantoisissa asioissa. Hallituksen jäseniä on yleisesti 5-9 ja vuonna 2018 jäseniä oli yhdeksän, joista miehiä oli kuusi (66,6 %) ja naisia kolme (33,3 %). Hallituksen jäsenet ovat esitelty aineistossa nimen, tehtävän, syntymävuoden, koulutuksen, toimivuusien, työkokemuksen ja aiempien luottamustehtävien mukaan. Hallituksen toimikausi on vuosi, aina varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien, jossa valitaan puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja hallituksen jäsenet. Hallituksen valinnassa huomioidaan monimuotoisuus iän, sukupuolen, koulutuksen, ammatillisen taustan sekä paikallisen ja kansainvälisen toiminnan tuntemuksen suhteen. Posti toteaa, ettei noudata vuonna 2018 valtion periaatepäätöstä sukupuolijakaumasta, mutta vuoden 2018 tilanne todetaan olevan väliaikainen, joka korjataan vuoden 2019 yhtiökokouksessa. Seuraavassa kuviossa (6) on esitelty hallituksen kokoonpano myös visuaalisesti kuvattuna.



Kuvio 6. Posti Group Oyj hallituksen kokoonpano 2018

Hallituksen päätehtäviin kuuluu huolehtia johtamisjärjestelmän toiminnasta, toimitusjohtajan nimityksestä ja mahdollisesta erottamisesta, yhtiökokouksen esityslistan laatimisesta, taloudellisen valvonnan organisoimisesta, strategisten ja riskienhallintaan liittyvien toimintaperusteiden hyväksymisestä ja osavuositarkastusten ja tilinpäätöksen hyväksymisestä.

Postissa toimii myös henkilöstövaliokunta, joka valmistelee ja esittelee valtion omistajaohjausosastolle sopivat hallituksen jäsenet, joiden riippumattomuutta arvioidaan ja nimityksestä päätetään yhtiökokouksessa. Henkilöstövaliokunnan päätehtäviä ovat johdon nimitysten ja palkkausasioiden päätösvalmistelut, johdon ja konsernin palkka-, palkkio- ja kannustejärjestelmän valmistelu, henkilöstöstrategian seuranta sekä hallituksen jäsenehdokkaiden esittely. Henkilöstövaliokuntaan kuului vuonna 2018 neljä jäsentä, joista kolme (75 %) oli miehiä ja yksi (25 %) nainen. Samoin Postissa toimii tarkastusvaliokunta, jonka koostuu 3-4 jäsenestä ja jonka pääasialliset tehtävät ovat kuvattuna seuraavassa taulukossa (35).

Taulukko 35. Posti Group Oyj:n tarkastusvaliokunnan tehtävät 2018

Riskienhallinnan, sisäisen valvonnan ja - tarkastuksen valmistelu, ohjaus, käsittely ja arviointi
Taloudellisen raportoinnin ja auditoinnin järjestäminen
Tilinpäätöksen läpikäyminen tilintarkastajien (ennen hallituskäsittelyä)
Esitys tilintarkastajan valinnasta
Tilintarkastajan riippumattomuuden ja lisäpalveluiden käytön arviointi
Sisäisen tarkastajan ja Chief Compliance Officerin ohjaus ja seuranta

Vuonna 2018 tarkastusvaliokunta koostui neljästä jäsenestä, joista kaksi (50 %) oli naista ja kaksi (50 %) miestä. Yhtiön johtoa esitellään nimen, tehtävän, koulutuksen, palvelusvuosien, työkokemuksen ja luottamustoimien mukaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vain selvittää omistajaohjauksen vaikutusta raportoitaviin tietoihin, joten ei ole tarpeen eritellä johdon henkilötietoja. Voidaan todeta, että tarvittavat tiedot ovat raportoinnissa nähtävillä, mikäli halutaan arvioida henkilön pätevyyttä tehtävään.

Posti Group Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2018 sisältää hallituksen ja hallintoneuvoston palkkioiden erittelyn henkilötasolla ja kumulatiivisen vuosikertymän. Seuraavassa on erittely päätehtävistä palkkioista taulukossa (36).

Taulukko 36. Posti Group Oyj:n hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot 2018

Hallituksen palkkiot	€/KK	€/kokous
Puheenjohtaja	3650	600
Varapuheenjohtaja	2350	600
Jäsen	2100	600
Valiokunnan jäsen		600
Hallituksen valiokunnan puheenjohtaja, joka ei toimi hallituksen pj:nä tai varapj:nä	2350	-

Hallintoneuvoston palkkiot	€/KK	€/kokous
Puheenjohtaja		800
Varapuheenjohtaja		600
Jäsen		500

Palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous, kun kyse on hallituksesta tai hallintoneuvostosta. Hallitus tekee päätöksen palkkioista silloin, kun kyseessä on toimitusjohtajasta tai johtoryhmän jäsenestä ja silloin kun tehdään päätöksiä johdon lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioista. Henkilöstövaliokunnan tehtävänä on esitellä palkitsemisjärjestelmät hallitukselle. Seuraavassa esitellään tiivistettynä taulukossa (37) Postin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkioiden elementit ja tarkoitus.

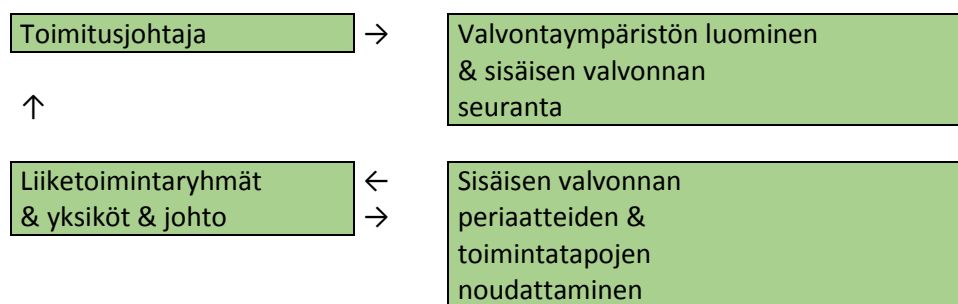
Taulukko 37. Postin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkioelementit ja tarkoitus 2018

Elementti	Tarkoitus
Peruspalkka	Korvaus yksilön taitoihin, tietoihin ja kokemuksiin perustuen
Eläkkeet	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus
Lyhyen aikavälin bonus	Taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttaminen
Pitkän aikavälin bonus	Konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttaminen
Muut edut	Kilpailukykyisten etujen tarjoaminen
Muuttuva palkanosa	Eri tasojen toimihenkilöiden tavoitepalkkio
Työsuhteen ehdot	Selkeät sopimusehdot

Posti ilmoittaa, että palkkiojärjestelmät perustuvat kaikki läpinäkyvyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja monimuotoisuuteen. Posti noudattaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista ja eläke-etuuksia koskevia ohjeita. Peruspalkan rakenne sisältää tavallisen kuukausipalkan, luontais - ja vuosilomaetuksineen. Lyhyen aikavälin bonusta voidaan maksaa vuodessa henkilön vuosipalkasta 20 % strategisten projektien tavoitteiden saavuttamisesta ja 30 % taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Pitkän aikavälin bonusta voidaan maksaa maksimissaan 60 % vuosipalkan määrästä, silloin kun ansaintakausi (kolme tilikautta) on päättynyt ja henkilön pitkänajan suoriutuminen on arvioitu. Eläkkeet ovat pitäneet sisällään lisä-eläkkeet, jotka ovat poistuneet vuoden 2012 jälkeen nimetyillä johtoryhmän jäsenillä. Muut edut sisältävät auto- ja puhelinedun, työterveyshuollon, työpaikkaruokailun

tukemisen, liikuntapalveluiden tukemisen, ja yhtiön lomaosakkeiden käyttömahdollisuuden. Muut-
tuva palkanosa sisältää yhtiön menestykseen ja työssä suoriutumiseen liittyvän 3,5- 30 % palkkion,
joka lasketaan vuosipalkasta. Työsuhteen ehdot koskevat toimitusjohtajan sopimusjärjestelyjä, irtisa-
noutumisen ja irtisanomisen yhteydessä. Vuoden 2018 toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkat, luon-
taisedut, lisäeläkkeet, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot olivat Postissa yhteensä 4,7milj.
euroa. Näiden osuudet ovat selkeästi ja yksityiskohtaisesti esillä Postin palkitsemisraportoinnissa,
kuten on myös palkitsemiseen liittyvät suoritusmittarit.

Postin muuta hallintaa ovat sisäinen valvonta, riskienhallinta, sisäinen tarkastus ja tilintarkastaja. Si-
säinen valvonta tapahtuu koko organisaation tasolla eri prosesseissa, poliitikoissa sekä organisaation
rakenteissa. Sisäisen valvonnan tehtävä on huolehtia liiketoiminnan kustannustehokkaasta johtami-
sesta, luotettavasta taloudellisesta raportoinnista, liiketoiminnan eettisyyden, lakien noudattamisen
sekä asetusten ja sisäisten politikkojen mukaisesta toiminnasta. Lopullinen vastuu sisäisen valvonnan
toteutumisesta on hallituksella. Yhtiön sisäisen valvonnan toteutusta kuvaa seuraava kuvio (7).



Kuvio 7. Sisäisen valvonnan toimintaprosessi Posti Group Oy:llä 2018

Toimitusjohtaja vastaa yhtiössä valvontaympäristön luomisesta ja seuraa osaltaan valvonnan toteutu-
mista ja raportoi tästä hallitukselle. Liiketoimintaryhmät, -yksiköt ja – johto vastaavat sovittujen pe-
riaatteiden ja toimintatapojen noudattamisesta. Periaatteiden ja toimintatapojen noudattamiseen liit-
tyy yhtiössä erilaisia kontrolleja ja tarkkailutoimintoja, kuten riskien ja laadun varmistaminen. Si-
säistä valvontaa toteutetaan Postin arvojen ja eettisten ohjeiden mukaisesti. Riskienhallinta tapahtuu
riskienhallinnan periaatteiden mukaisesti (Enterprise Risk Management eli ERM), joka toimii osana
johtamis - ja strategiaprosesseja. Hallitus hyväksyy riskienhallintapolitiikan yhtiökokouksessa ja tar-
kastusvaliokunta seuraa sekä arvioi konsernin riskienhallintajärjestelmän riittävyyttä vuosittain. Yh-
tiön sisäisen tarkastuksen tehtävä on hyvän hallintotavan mukaisten arviointi-, varmistus- ja konsul-
tointipalveluiden tuottaminen sekä prosessien, johtamisen, riskienhallinnan, valvonnan ja raportoin-
nin analysointi. Sisäinen tarkastus yhtiössä toiminnallaan tunnistaa kehityskohteet. Sisäisestä tarkas-
tuksesta vastaa yhtiön sisäisen tarkastuksen yksikkö, toimitusjohtajan ja tarkastusvaliokunnan kanssa
yhteistyössä. Tilintarkastuksen hoitaa nimetty tilintarkastusyhteisö, jonka valitsee hallitus yhtiöko-
kouksessa.

Posti Group Oyj on raportoinut vuonna 2018 kestävän kehityksen teemasta, tutkimuksessa tuodun raportointiviitekehyksen mukaisesti ja noudattanut pääosin sisällöllisesti Valtionkanslian periaatepäästösten mukaisia linjauksia raportoinnissa. Tämän alaluvun tarkoitus oli esitellä Postin raportointia kokonaisuutena, jotta lukijalle muodostuu kuva kokonaisraportoinnin sisällöstä.

7 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää valtion omistajaohjauksen merkitystä tai vaikutusta tutkimuskohteina olevien organisaatioiden kestävän kehityksen raportointiin. Aiemmin tässä tutkimuksen aineistokuvauksen lopussa tuotiin esiin teoriaa siitä, että pääosin pienyritykset raportoivat kestävän kehityksen teemassa vähemmän kuin suuret ja pörssiyhtiöt. Tähän liittyy selkeästi sidosryhmien havainnointi teemaan liittyen. Tiuhonen (2018, 24–26) tuo tutkimuksessaan esiin, että sidosryhmät voivat vaikuttaa yhtiön toimintaan merkittävästi, mutta luoda myös lisäarvoa yhtiölle, omien yhteistyöorganisaatioidensa ja raportointinsa kautta. Tiuhosen mukaan sidosryhmille saattaa olla myös haastavaa toimia esimerkiksi eettisten sääntöjen mukaisesti, silloin kun yhteistyö toimintaa tehdään valtionyhtiön kanssa ja kansainvälisesti. Koitin itse tuoda teoriaa tähän tutkimukseen, liittyen valtionyhtiöiden eettisyyteen, mutta sitä en paljon löytänyt. Paanapanaan ym. (2003) kuitenkin toteaa, että suomalaiset yhtiöt yleisesti tuovat esiin kestävän kehityksen raportoinnissa vain vähän toimitusketjun eettisyyttä. Itse totean, että vaikka yhtiöiden käytössä ovat eettiset toimintaohjeet, niin esimerkiksi ulkomailla tapahtuvan toimitusketjun sisältöä ei raportoinnissa tuotu esiin. Raportoinnissa todettiin toimittajien sitoutuminen eettisiin toimintaohjeisiin ja käsiteltiin hankintoja erilaisten arviointien kehityksessä, yhtiön omissa arviointijärjestelmissä. Raporttien lukija ei kuitenkaan saa kuvaa siitä, mitä hankintaketjut sisältävät (eettisyyden varmistamiseksi). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta että yhtiöt kertovat eettisyyden arviointiperusteista ja siitä, että odottavat toimittajien noudattavan yhtiön eettisiä ohjeistuksia (kuten aiemmin on jo todettu). Valtionyhtiöissä on oma hallitus, joka on yhtiökokouksessa päätetty, ja joka antaa yhtiöiden toteuttaa kestävän kehityksen teemaa yhtiön sisäisessä strategiassa, joten valtionohjausosasto ei suoranaisesti valvo eettisyyden toteutumista, vaan tämän toteutus tapahtuu yhtiössä. Teoriaa rakennettiin luvussa kolme, neljä ja viisi, jotta tutkimuksen lukija saa kuvan valtion omistaja-ohjauksesta (moniverkostoituneessa ympäristössä), kestävän kehityksen kokonaisuudesta sekä kestävän kehityksen raportointiin liittyvistä tekijöistä.

Tutkimuskysymys oli seuraava:

Miten omistajaohjaus vaikuttaa case-hybridioorganisaatioiden kestävän kehityksen raportointiin?

Käyn läpi tutkimuksen asettamaa teoriapohjaa ja sen jälkeen palaan itse omistajaohjauksen vaikutukseen case-organisaatioissa.

Tutkimuksen johdannossa ja luvussa 2 käsiteltiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitusta ja siihen liittyviä lähtökohtia. Tämän jälkeen määriteltiin tutkimukseen liittyvää aineistoa.

Luvussa 3 tuotiin esiin hybridioorganisaation ja governancen määritelmää sekä sitä, miten julkisen sektorin kentässä, New Public Management-hallintomallissa, on huomioitu kestävä kehitys osana julkisen sektorin toimintaa ja raportointia. Samoin luvussa käsiteltiin valtionomistajaohjaukseen liittyviä asioita. Hybridihallintaan vaikuttavia tekijöitä todettiin luvussa kolme olevan valtionohjaus, markkinat ja sidosryhmät. Sidosryhmiä tuotiin esiin vain välillisesti tässä tutkimuksessa, mutta todetaan, että yhtiöiden raportoinnissa oli raportoitu selkeästi myös sidosryhmät. Omistajaohjauksen hallintoelimet käytiin läpi luvussa 3 ja tuotiin esiin, miten omistajaohjaus vaikuttaa päätöksenteossa sekä hallituksen, tarkastustoimintojen ja yhtiöiden johdon valinnassa. Case-organisaatiot ovat julkaisseet verkkosivustoillaan hallinto- ja ohjausjärjestelmästä selvityksen, joka määrittelee tarkasti päätöksentekoon ja hallintoon liittyvät prosessit sekä nimitysten valinnat. Tämän perusteella voidaan todeta yhtiöiden toimivan hallinnointikoodi 2015 mukaisesti. Luvussa kolme esiteltiin myös Valtion omistajaohjausosaston vastuullisuusanalyysikehystä, ESG KPI- kriteeristöä. Tämän kriteeristön avulla omistajaohjausosasto analysoi valtionyhtiöiden kestävä kehityksen raportointia ja sen riittävyyttä. Luvussa 3.3 esiteltiin, että kriteeristö edellyttää raportointia kestävä kehityksen teemassa seuraavista osa-alueista: energiatehokkuus, kasvihuonepäästöt, henkilöstön vaihtuvuus, koulutus ja pätevyys, työvoiman ikääntyminen, poissaoloprosentti, oikeudenkäyntiriskit, korruptio ja pitkän aikavälin kannattavuus. Luvun 6 aineiston perusteella voidaan todeta, että tutkimuksen kohteena olevat yhtiöt ovat raportoineet tässä annetussa laajuudessa. Oikeudenkäyntiriskit käsitellään riskienhallinnan toiminnossa kaikissa yhtiöissä. Luvussa 3.3 esiteltiin myös raportointimalli, GRI-raportointiin. Kun verrataan liitteessä 1 olevaa yhteenvetoa yhtiöiden raportointi-indekseistä, yhtiöiden vuoden 2018 raportointia ja Valtioneuvoston omistajapolitiikan periaatepäätöstä (2011), niin voidaan todeta, että yhtiöiden raportoidut tiedot (luku 6) ja ilmoitetut raportointi-indeksit (liite 1) kattavat raportointimallin mukaisen viitekehityksen, vaikka tuo malli ei sitovaksi ole tarkoitettu alun perinkään. Voidaan kuitenkin todeta, että periaatepäätöksen mukainen raportointisisältö on täyttynyt. Todetaan, että yhtiöiden ilmoitetut raportointi-indeksit vastasivat raporttien sisältöä.

Luvussa 4 käytiin läpi kestävä kehityksen kokonaisuutta ja sitä miten valtionhallinnossa edistetään ja kehitetään kestävä kehityksen agenda. Luvussa tuotiin esiin mitä toimijoita valtionhallinto sisältää, jotta Agenda2030- tavoitteisiin pyritään vastaamaan. Luvun tarkoituksena oli tuoda teoriaa siihen, mitä kestävällä kehityksellä tarkoitetaan laajemmassa kokonaisuudessa sekä siihen liittyviä teemoja ja tavoitteita. Tässä tutkimuksessa kestävä kehityksen raportointi jakaantui yleisen perustiedon

lisäksi perinteiseen kolmeen tekijään eli ekologisiin, taloudellisiin ja sosiaalisiin sekä kulttuurisiin vaikutuksiin. Aiemmin luvussa neljä tuotiin esiin Rohwederin (2008), Valtioneuvoston kanslian (2019b) sekä Ympäristöministeriö (1995) määritelmä kestävästä kehityksestä. Näiden määritysten mukaan sosiaalinen kestävyys määriteltiin sosiaalisesti ja kulttuuriseksi kestävyudeksi, joten teoriassa määritelty kestävyys eroaa hieman raportointiviitekehyksessä tehdyn tutkimuksen GRI-raportointimallista. Sisältö voidaan kuitenkin mieltää käsittävän samaa laajuutta, kun luetaan luvun neljä mukainen kuvaus ja verrataan sitä GRI- raportointi-indeksien mukaiseen määrittelyyn (liite 1). Luvun neljä mukaiseen raportointiin on Valtioneuvoston periaatepäätös (2011) antanut määritelmäksi, että kestävä kehitys tulee sisältyä valtionyhtiön liiketoimintastrategiaan, olla yhtiön perusarvo, siitä tulee raportoida vuosittain yhtiökokouksessa sekä yhtiön vuosiraportoinnissa, mutta myös valtionyhtiöillä on vastuu toimia teemassa esimerkillisesti. Luvun kuusi mukaisen aineiston läpi käymisen jälkeen, voidaan todeta, että valtionyhtiöt ovat noudattaneet periaatepäätöksen mukaista raportointivollisuuttaan.

Yleisesti kestävä kehitys raportointiviitekehystä käsiteltiin luvussa 5 ja raportointiviitekehys sisälsi muun muassa eettiset toimintaohjeet, joissa vaikutuksia ihmisoikeuksiin sekä korruptiota ja lahjontaa koskeviin tekijöihin. Samoin luvussa tuotiin esiin, että EU:n parlamentin ja neuvoston direktiivi (2014/95) määritteli, että pörssiyhtiöiden ja muiden jäsenvaltioiden määrittämien yhteisöjen, joissa työskentelee yli 500 henkilöä, tulee raportoida kestävästä kehityksestä vähintään ympäristöasiat, sosiaaliset vaikutukset, työntekijöihin liittyvät asiat, ihmisoikeuksiin liittyviä tekijöitä sekä korruptiota ja lahjontaa koskevat toimenpiteet. Kun verrataan yhtiöiden julkaisemaa raportointia, niin voidaan todeta, että kaikki yhtiöt ovat toimineet direktiivin mukaisesti ja sisällyttäneet raportointiin vaaditut tekijät. Suomen valtiotalouden tarkastusviraston tuloksellisuusyksikkö raportoi valtion kestävä kehityksen tavoitteiden toteutumisesta kansainväliselle INTOSAI:lle (kuten luvussa 4.4 esiteltiin). Raportointiin sisältyy valtion itsensä lisäksi myös valtionyhtiöiden raportointi osana kokonaisuutta. Tästä syystä on tärkeää, että valtionyhtiöt raportoivat riittävän kattavasti ja Suomen valtiota sitovien sopimusten, direktiivien yms. ohjeiden mukaisesti.

Case-organisaatioiden kestävä kehitys raportointia vuodelta 2018 käytiin läpi luvussa 6. Ensiksi luotiin lukijalle kuvaa aineiston keräämisestä ja käytetystä materiaalista, jonka jälkeen esiteltiin sisällönanalyysia tutkimusmenetelmänä. Tämän jälkeen siirryttiin varsinaiseen aineiston analysointiin, jossa ensimmäisenä yleisesti kerrottiin tutkittavista organisaatioista sekä heidän kestävä kehityksen tavoitteistaan. GRI-ympäristöä vertailtiin organisaatioiden välillä (luku 6.3), niiden tekijöiden osalta, jotka ovat merkitty organisaation raportoinnin indeksisisältöön. Todetaan, että GRI-indeksien käyttö ei vielä kerro siitä, miten laajasti yhtiö on raportoinut vastuullisuudestaan, kestävä kehityksen tee-

massa. Agenda2030- toimintaohjelman vertailussa GRI-raportointiin voidaan todeta, että GRI-raportointi kattaa standardeillaan hyvinkin Agenda2030-toimintaohjelman tavoitteissa olevia pää- ja alatavoitteita, siltä osin kuin GRI-sisältöindeksejä on käytetty raportoinnissa. Tämä tarkoittaa, että GRI-raportoinnin tehtävä ei ole kattaa kokonaisuudessaan Agenda2030:n tavoitteita, mutta soveltuu niiden tavoitteiden raportoimiseen. Valtionkanslian periaatepäätös (2011) tukee tätä väitettä.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että raportointimahdollisuuksien käyttäminen määrittyy pitkälti organisaatioiden omasta toimialasta koskevista taloudellisista, ympäristöllisistä ja sosiaalisista vaikutuksista. Voidaan myös todeta, että organisaatioiden tiedontuotto sidosryhmille eroaa näiden organisaatiotyyppien mukaisesti. Sidosryhmät vaativat tarkempaa mittaamista, raportointia ja seurantaa, varsinkin noteerattujen pörssiyritysten osalta, globaalisti sovitusta kestävästä kehityksen alueista ja käyttää tätä tietoa päätöksenteossa. Kestävästä kehityksen raportointi voi vaikuttaa hyvin paljon muun muassa yhteistyökumppaneiden valinnassa, koska sitoutuminen yhteisiin kestävästä kehitystä edistävään ja kehittävään toimintaan on laajasti hyväksytty ja se otetaan vakavasti. Tätä väitettä tukee Melenin (2008) esittelemä teoria siitä, että yhteiskuntavastuu edistää sidosryhmien etuja laajemmin, kuin mihin lainsäädännöllä on vaikutusta. Melenin mukaan yhteiskuntavastuu myös sitoo niin omistajia kuin kaikkia muitakin sidosryhmiä, ei pelkästään vain yhtiötä itseään.

Tutkimuksessa huomasin, että GRI-raportoinnin sisältöindeksejä ei käytetty niin tehokkaasti, kuin niitä voisi käyttää ja tietoja oli osassa organisaatioissa linkitetty vastuullisuuden ja kestävästä kehityksen raportointiin, mutta näitä samoja tietoja olisi voitu koodata ja raportoida, käyttäen GRI-sisältöindeksejä. Finnair Oyj oli ainoa yhtiö, joka raportoi tekstillisesti GRI-standardikohtaisesti eli raportoitavan osa-alueen GRI-standardin mukainen indeksi oli määritelty otsikkoihin mukaan. Pääosin kuitenkin sisältöindeksejä oli käytetty toimialaan sopivalla tasolla, joka antaa riittävän kuvan organisaation toimialan mukaisesta kestävästä kehityksen edistämisestä ja kehittämisestä.

Aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä on Suomen tasolla säädetty kattavasti. Lakeja käytiin läpi muun muassa luvuissa 3.3 ja 4.3. Lainsäädännön noudattamisesta toi jokainen yhtiö sitoutumisensa esiin omassa raportoinnissaan. On kuitenkin todettava, että esimerkiksi ulkomailla työsuhteessa olevien oikeudet määrittyvät paikallisten lakien mukaan, joten lainsäädäntö voi olla huomattavasti heikompi ulkomailla esimerkiksi työsuhteisiin ja työsopimukseen liittyen, kuin mitä ne ovat Suomessa ja Suomen lainsäädännössä. Tästä olisi mielestäni hyvä yhtiöiden esittää läpinäkyvää dokumentointia siitä, miten henkilöstö on jakautunut maakohtaisesti, jotta tutkimusta työsopimusoikeuksista olisi mahdollista yhtiöiden osalta tehdä.

Valtion omistajaohjausta ja valtiota sitovat sitoumukset, sopimukset, periaatepäätökset yms. näkyvät yhtiökokouksessa, kun yhtiöiden strategiaa käsitellään ja hyväksytään. Kestävä kehitys on osana tätä

strategiaa sekä vuosiraportointia. Luvussa 6.4 käytännön toimenpiteitä kestävä kehityksen edistämistä käytiin läpi yhtiötasolla. Valtionyhtiöiden raportointia esiteltiin pääasiassa yhtiön hallintoelinten ja vastuunjaon, politiikkojen, sitoumusten, kestävä kehityksen tavoitteiden ja toteutumien, hallinto- ja ohjausjärjestelmien, hallinnon sukupuolijakauman, palkitsemisselvitysten, tarkastus- ja riskien hallinnan, nimitys- ja palkitsemisvaliokuntien, sisäisen valvonnan ja tarkastuksen kautta. Valtion kanslian periaatepäätös (2011) toi esiin kestävä kehityksen raportoinnissa GRI-raportoinnin mallin, kirjanpitolautakunnan yleisohjeen, hallinnointikoodin 2015 ja ISO 26000- standardin. Samoin valtion kanslian periaatepäätös toi myös esiin (2016) sitoutumisen OECD:n periaatteisiin, YK:n Global Compact-aloitteeseen (sis. code of conduct ja supplier code of conduct), YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin periaatteisiin sekä ympäristöstandardiin ISO26000. Tämän vuoksi case-organisaatioita on, tässä tutkimuksessa, analysoitu tämän raportointiviitekehityksen piirissä. Luvuissa 6.2 ja 6.4 tuotiin esiin taulukoina tutkittavien yhtiöiden politiikat ja sitoumukset sekä raportointiviitekehitys eli kestävä kehityksen raportointiin liittyvät julkaisut, jotka ovat yhtiöiden verkkosivuilla ja mainittuna pääraportissa (kestävä kehityksen raportti tai vastuullisuusraportti 2018). Finnair Oyj, Fortum Oyj ja Posti Group Oyj ovat julkaisseet yleiset eettiset ohjeet sekä eettiset ohjeet hankinnassa. Kaikissa case-organisaatioissa julkaisut olivat räätälöity yhtiölle ja heidän toimintaan sopivaksi, ottaen huomioon toimialan erityisyyden (kuten luvussa 6.4 esiteltiin). Samoin kaikki organisaatiot ilmoittivat menettelevänsä hallintokoodin 2015 mukaisesti (Arvopaperimarkkinayhdistys ry 2019) raportoinnissaan. Tuodaan analysoinnista esiin muun muassa, hallintoelimien sukupuolijakauma aineistossa yhtiöittäin. Valtionkanslian periaatepäätös (2011) määritteli, että valtionyhtiöissä tulee olla edustettuna molempia sukupuolia riittävästi johtotehtävissä. Pääsääntöisesti sukupuolijakauma suosii miehiä. Valtioneuvoston periaatepäätös sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisesta pörssiyhtiöiden hallituksissa (2015), on määritellyt suositukseksi naisten osuudesta vähintään 40 prosentin edustusta hallinto- ja johtoelimissä. Fortumilla keskimääräinen osuus on 37,5 %, Finnairilla vastaava osuus on 38,5 % ja Postilla osuus on 37,8 %. Voidaan siis todeta, että vuonna 2018 on jääty valtioneuvoston asetetusta tavoitteesta.

Jokaisen organisaation ohjeistuksiin, periaatteisiin, eettisiin sääntöihin sekä kestävä kehityksen strategiaan liittyen on raportoinnissa tuotu esiin hyvin kattavasti yhtiön toimialalle välittömästi liittyvät sosiaaliset ja ympäristölliset vaikutukset. Tässä tutkimuksessa ei käsitelty veronjalanjälkeä eikä myöskään paneuduttu tarkasti taloudelliseen raportointiin. Tämä siitä syystä, että nämä kokonaisuudet ovat niin kattavia, että niistä saisi tehtyä kokonaisuudessaan omat tutkimukset.

Pääsääntöisesti yhtiöiden tavoitteet toteutuivat, mutta raportoinnissa on havaittavissa myös sellaisia kohteita, jotka ovat vaatineet lisäpanostusta sekä henkilökunnan koulutusta, kuten Fortum Oyj:n työturvallisuusasiat.

Tutkimuksen luvussa 5.2 tuotiin esiin valtion periaatepäätöksen (2011) mukainen yhteiskuntavastuun raportointimalli. Organisaatioiden kuvaukseen, hallintoon ja toimintaperiaatteisiin sisältyviä tekijöitä tuotiin kaikkien organisaatioiden osalta esiin luvussa 6. Näihin tietoihin sisältyi yhtiön perustiedot, johtamis- ja toimintaperiaatteet sekä sidosryhmät ja heidän vaikutus toimintaan. Sidosryhmät esiteltiin raportoinnissa, mutta en tässä tutkimuksessa esittänyt taulukoita ja kuvauksia sidosryhmistä. Perustiedot ja johtamis- ja toimintaperiaatteet olivat kohdeyhtiöiden raportoinnissa selkeästi näkyvissä ja näiden vaikutusta analysoitiin yhtiötasolla. Taloudellisen vastuun johtamista analysoitiin lähinnä vastuun näkökulmasta, mutta taloudellisia mittareita tai tunnuslukuja ei tässä tutkimuksessa esitelty tarkemmin. Henkilöstöä koskevia tekijöitä, kuten henkilöstöjohtaminen, henkilöstön määrä ja rakenne oli raportoinnissa esitelty ja siitä tehtiin yhteenvetoja yhtiötasolla. Uudelleenjärjestely ja henkilöstön välisiä suhteita raportoitiin vähäisesti ja raportointia tehtiin yhtiöissä lähinnä työtyytyväisyyskyselyjen perusteella. Tasa-arvokysymykset esiteltiin yhdenmukaisina oikeuksina, sukupuoleen katsomatta, koulutukseen osallistumisessa ja etenemismahdollisuuksina sekä oikeuksiin perhevapaita koskien. Palkitsemisesta oli raportoinnissa laajat kuvaukset, joiden mukaan palkka- ja palkkiojärjestelmä toimivat eri yhtiöissä. Palkitsemiseen liittyviä tekijöitä esiteltiin taulukoin ja tekstillisesti. Palkitsemisjärjestelmästä kaikissa yhtiöissä päätti yhtiökokous, mutta yhtiöissä toimi myös erillinen palkitsemisvaliokunta, jonka tehtävänä oli suunnitella ja esitellä yhtiökokoukselle palkkiojärjestelmä. Palkitsemistiedoissa tuotiin esiin johtoa koskevat järjestelmät, sekä osin myös muuta henkilöstöä koskevat järjestelmät, mikäli tällaisia oli käytössä. Työhyvinvoinnin teemaa raportoinnissa tuotiin esiin sairaspöissaolajen osuuksilla sekä työhyvinvointimittausten toteutuksella. Työhyvinvointiin liitettiin myös osaamisen kehittäminen ja koulutus, koska tämän koettiin vaikuttavan suoraan henkilön tyytyväisyysasteeseen. Työterveys- ja turvallisuus teemaa käsiteltiin riskien arvioinnilla, ennaltaehkäisevän toiminnan sekä turvallisuuskoulutusten lisäyksen kautta. Kaikissa yhtiöissä teemaan suhtauduttiin asianmukaisella vakavuudella. Työturvallisuuteen liittyi erilaisia tekijöitä, eri toimialojen mukaisesti. Ympäristöllistä kestävyyttä esiteltiin kaikkien yhtiöiden raportoinnissa, mutta jälleen raportointiin vaikutti hyvin olennaisesti toimiala. Postilla ympäristökysymykset sisälsivät kaluston päästöistä aiheutuvat haitat, Finnairilla polttoainepäästöihin, energiatehokkuuteen ja meluhaittoihin liittyvät asiat, kun taas Fortumilla ympäristökysymykset sisälsivät energiatehokkuuden ja toiminnan ympäristövaikutukset esim. vesisysteemeihin ja ilmastoon. Jokaisen yhtiön raportointia tästä teemasta käsiteltiin yhtiötasolla luvussa 6.4. Yhteiskunnallisten vaikutusten teemassa esiin nousi vahvasti lahjonnan ja korruption torjunta. Tästä oli jokaisella yhtiöllä nolla-politiikka. Paikallisyhteisöjä otettiin raportoinnin mukaan toimintaan, muun muassa toimimalla osana erilaisia kokouksia ja neuvotteluita, jolloin avoin vuoropuheluyhteys on mahdollista. Poliittista vaikuttamista tuotiin esiin eri tavoin, joista voidaan mainita ohjeistukset tarjoiluista sidosryhmille ja lahjojen vastaanottamisesta sekä luon-

nollisesti Suomen valtion omistajaohjauksen merkitys yhtiöiden hallintorakenteessa. Kilpailun rajoittamisesta ei laajasti raportoitu, mutta tuotiin esiin yhtiöiden toiminnan lainmukaisuus, joka osaltaan varmistaa määräystenmukaisuutta. Tuotevastuun teemaa käsiteltiin kestävyiden, asiakastyytyväisyyden sekä tieturva-asoiden ja tuotteiden turvallisuuden kentässä. Jokaisella organisaatiolla oli erilaisia toimintoja varmentamaan näitä tekijöitä. Ihmisoikeudet kattoivat jokaisen yhtiön raportoinnin, vaikka erillistä mainintaa ei välttämättä ollut YK:n ihmisoikeusjulistukseen (kuten Postin tapauksessa). Ihmisoikeudet sisältyivät yhtiöiden toimintaohjeisiin ja kestävä kehityksen strategiaan kokonaisuudessaan. Toimitusketjujen eettisyydestä oli jokaisella yhtiöllä omat hankintaa koskevat eettiset toimintaohjeet, joiden tarkoituksena on varmistaa hankintapalveluiden toimintaohjeiden mukaisuus. Kaikki tutkimuksen kohteena olevat yhtiöt raportoivat kestävä kehitystä ja vastuullisuutta koskevassa pääraportoinnissa käytössä olevat raportointistandardit sekä laskentaperusteet. Case-yhtiöt ilmoittivat kaikki noudattavansa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hallinnointikoodia, joka määrittelee suositukset yhtiökokouksen, hallituksen, valiokuntien, toimitusjohtajan ja muun johdon ja muun hallinnoinnin valinnasta, kokoonpanosta, työjärjestyksestä, monimuotoisuudesta, palkitsemisesta ja järjestämisestä. Muuta hallinnoinnin järjestämistä koski sisäisen valvonnan, riskienhallinnan, sisäisen tarkastuksen ja lähipiiriliiketoimien raportointi. Tästä esitettiin luvussa 5.3 oma taulukko. Luvun 6.4 aineistossa käytiin läpi hallinnointikoodissa esiintyneitä tekijöitä sekä sitä, että nämä asiat ovat sisältyneet raportointiin. Näitä tekijöitä esiteltiin yhtiötasolla, mainitussa luvussa. Valtion omistajaohjauksen periaatepäätöksen (2011) mukaan valtionyhtiöiden toiminnassa huomioon tulee ottaa ILO:n perussopimuksen, YK:n ihmisoikeusjulistus sekä OECD:n ohjeisto monikansallisille organisaatioille. Varsinainen kestävä kehityksen pääraportti ei sisältänyt mainintaa kaikissa yhtiöissä näistä periaateista, mutta nämä ovat sisällytetty muun muassa eettisiin toimintaohjeisiin eri yhtiöissä. Tämän vuoksi voidaan tässä tutkimuksessa todeta, että yhtiöiden toiminta ottaa huomioon nämä periaatteet, ainakin pääosin. Näitä periaatteen mukaisia tekijöitä on esitelty aineiston analyysiluvussa 6.4.

Tutkimuksen yhteenvetona, kun tarkastellaan valtionyhtiöiden raportointia, voidaan todeta, että pörssi-yhtiöiden raportointi on laajempaa kuin ei-pörssi-yhtiöissä. Voidaan kuitenkin todeta, että jokainen yhtiö raportoi teemasta toimialakohtaisesti ja selvästi. Kestävä kehityksen ja vastuullisuuden raportoinnissa raporttien laajuus vaihteli yhtiötasolla. Aiempien tutkimusten väitteitä siitä ovatko valtionyhtiöt aktiivisempia kuin ei-valtionyhtiöt raportoimaan tutkimuksen teemasta on esitetty (Eng & Mak 2003), mutta tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä analyysiä tästä, koska mukana ei ole muita kuin valtionyhtiöitä. Todeta voidaan vain, että yhtiöiden tuottama raportointi on linjassa niille annettujen hallinnointia ja raportointimalleja koskevan ohjeistuksen kanssa. Fox ym. (2002) tuo esiin, että valtion rooli kestävä kehityksen teemassa on hyvin näkyvä, eri politiikkojen tuoman vaikutuksen myötä, varsinkin valtion enemmistöosuus yhtiöissä eli silloin kun valtion omistus on 50,1 % tai yli.

Tutkimuksessa analysoitiin raportointia enemmistöosuus yhtiöissä, joten vertailutietoa tästä ei ole tässä esittää, mutta raportoinnissa esitetyjen asioiden yhteys valtion omistajuuteen on selvästi esillä, hallintoelinten esittelyssä. Steurerin (2010, 50–51) mukaan valtioiden näkyminen valtionyhtiöissä, kestävän kehityksen teemassa, näkyy erilaisina toimintaohjeina, poliittisina linjauksina tai käytäntöinä. Tämän tutkimuksen sisällöstä voidaan myös näin todeta, kaikkien tutkimuksen kohteena olevien yhtiöiden osalta. Yhteenvedossa on tuotu esiin, että EU direktiivi (2014/95), valtioneuvoston periaatepäätös (2011), ESG KPI-kriteeristö sekä tutkimuksen raportointiviitekehys ohjaavat kestävän kehityksen raportoinnin sisältöä valtionyhtiöissä. Kuten aiemmin yhteenvedossa todettiin, niin raportointilaaajuus kattaa edellä mainitut tekijät.

Voidaanko tämän tutkimuksen perusteella tehdä päätelmiä, valtion enemmistöosuus organisaatioiden kestävän kehityksen raportoinnista? Mielestäni esitetty aineisto ja sen analysointi tuo selkeästi esiin valtion omistajaohjauksen merkityksen kestävän kehityksen tavoitteiden suunnittelussa sekä niiden toteuttamisessa. Valtiolla on hyvin vahva rooli kestävän kehityksen huomioimisesta liiketoiminnassa ja osana yhtiöiden strategiaa. Muistutetaan vielä, että yhtiöt raportoivat vuositason omassa raportoinnissaan teemasta, mutta raportointia tehdään myös valtionkanslian omistajaohjausosastolle, talouspoliittiselle ministeriövaliokunnalle sekä finanssineuvokselle. Mielestäni hyvä jatkotutkimuksen aihe olisi selvittää eettisten toimintaohjeiden kattamat toimintokokonaisuudet läpinäkyvästi (koko toimitusketjussa) sekä vertailla eri lainsäädännön vaikutusta työntekijöiden työsopimusoikeuksiin eri maissa.

8 LÄHTEET

- Achrén, K. (2017). Kestävän kehityksen mittaaminen ja elinkaariarviointi. Turun kauppakorkeakoulu.
- Adams, A., Muir, S. & Hoque, Z. (2014). Measurement of sustainability performance in the public sector. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 5 No. 1, pp. 46-67. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-04-2012-0018>, 15.7.2019
- Alila, A., Gröhn, K., Keso, I. ja Volk Raija (2011). Sosiaalisen kestävyys-käsite ja mallintaminen. Helsinki 2011. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Archel, P., Correa, C. & Moneva, J.M. (2006). GRI and the camouflaging of corporate unsustainability. *Accounting Forum* 30. 121-137. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2006.02.001>, 15.7.2019
- Arvopaperimarkkinayhdistys ry (2019). Hallinnointikoodi 2015. Haettu osoitteesta: <https://cgfinland.fi/hallinnointikoodit/>, 15.8.2019
- Bradach, J.L. & Eccles, R.G. (1989). Price, Authority and Trust: From Ideal Types to Plural Forms. *Annual Review of Sociology*, 15, 97-118. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.000525>, 26.2.2019
- COSO (1994). Internal Control- Integrated Framework- Executive Summary. <https://www.coso.org/documents/Internal%20Control-Integrated%20Framework.pdf>, 15.8.2018
- Dumay, J., Guthrie, J. & Farneti, F. (2010). GRI Sustainability Reporting Guidelines For Public And Third Sector Organizations. *Public Management Review* Vol. 12 no 4, pp. 531-548. <https://doi.org/10.1080/14719037.2010.496266>
- EFFAS (2014). (viitattu 31.7.2019). EFFAS The European Federation of Financial Analysts Societies: KPIs for ESG – A guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation 1.2. Ref. Ares (2014)74807 – 15/01/2014.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2006). Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisu. Haettu osoitteesta: https://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2006/Vastuullinen_yritystoim.pdf, 31.1.2014
- Eng, L. & Mak, Y. (2003). Corporate governance and voluntary disclosure. *Journal of Accounting and Public Policy*. Vol 22 (4), 325-345.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/95/EU (lokakuu 2014). Muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevat suuntaviivat. Euroopan unionin virallinen lehti, L330/1. haettu osoitteesta: <https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=fi>, 15.6.2019

- Euroopan Tilintarkastus Tuomioistuin (6/2019). Nopea tilannekatsaus kestävyysraportoinnista: EU:n toimielinten ja virastojen tilanteen kartoitus, s. 8 & 15. Haettu osoitteesta: <https://www.eca.europa.eu/fi/Pages/DocItem.aspx?did=50325>, 25.7.2019.
- Finanssivalvonta. Markkinoiden väärinkäyttöasetus (MAR). Haettu osoitteesta: <https://www.finanssivalvonta.fi/saantely/saantelykokonaisuudet/markkinoiden-vaarinkayttoasetus/>, 31.7.2019.
- GRI Universal Standards (2018). Haettu osoitteesta: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>, 17.7.2019.
- Global Reporting Initiative (2013). GRI reporting: Public sector progress. Haettu osoitteesta: <https://globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/GRI-reporting-Public-sector-progress.aspx>, 10.11.2015.
- Harmaala, M-M & Jallinoja, N. (2012). Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hoffrén, Jukka (8/2018). Hyvinvointitalouden mittareiden käyttökelpoisuus päätöksenteossa. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Haettu osoitteesta: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_8+2019.pdf, 31.3.2019.
- Hohnen, P. (2012). The Future of Sustainability Reporting. Chatham House. EEDP Programme Paper, 2012/02. Haettu osoitteesta: https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environmental%20and%20Development/0112pp_hohnen.pdf, 31.3.2019.
- Håkansson, H. & Johanson, J. (1993). The Network as a Governance Structure. Interfirm Cooperation Beyond Markets and Hierarchies. In G. Grabher (Ed.), The embedded firm. On the socioeconomics of Industrial networks. London: Routledge
- KPMG (2011). KPMG:n yritysvastuuraportti 1.1.2013. Haettu osoitteesta: <https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/corporate-sustainability-v2.pdf>, 15.5.2019.
- Lyytikäinen, J., Lähteenoja, S., Sokero, M., Korhonen, S & Furman, E (31/2016). Agenda 2030 Suomessa: Kestävän kehityksen avainkysymykset ja indikaattorit. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. Haettu osoitteesta: julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75438, 11.10.2018.
- Mele, D. (2008). Corporate social responsibility theories. Teoksessa Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. & Siegel, D. (toim.): The Oxford handbook of corporate social responsibility. Oxford University Press, 2008, 47-76.
- Mitronen L. (2002). Hybridiorganisaation johtaminen, tapaustutkimus kaupan verkosto-organisaatiosta. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Määttä, J. (2010). Väitöskirja: Hybridiorganisaatioiden ja niiden konsernijohtamisen muotoutuminen. Kuntaliitto.
- Niskala, M., Pajunen, T. & Tarna-Mani, K. 2009. Yhteiskuntavastuun raportointi. Raportointi- ja laskentaperiaatteet. KHT-Media Oy. Helsinki

- Niskala, M., Pajunen, T. & Tarna-Mani, K. 2013. Yhteiskuntavastuun raportointi. Raportointi- ja laskentaperiaatteet. KHT-Media Oy. Helsinki
- Onkila, T., Koskela, M., Joensuu, K., Siltaoja, M., Baumeister, S., Arras, N., Pesonen, H-L. & Nurmi, P. (2013) Yritys tuottaa – sidosryhmät käyttävät? WINCSR- hankkeen tuloksia yritysvastuutiedon tuottamisesta ja käyttämisestä. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu.
- Osborne, S.P. (2006). The new public governance? Public Management Review, 8(3), 377-387. <https://doi.org/10.1080/14719030600853022>, 14.4.2015.
- Osborne S.P. (2010). The new public governance; Emerging perspectives on the theory and practice of public governance. Routledge.
- Osborne, S.P. & Strokosch, K. (2013). It takes two to tango? Understanding the Co-production of the public services by integrating the services management and public administration perspectives. British Journal of Management, 24(S1), 31-47. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12010>, 14.5.2019.
- Panapanaan, V., Linnanen, L., Karvonen, M-M., Phan, V-T. (2003). Road mapping corporate social responsibility in Finnish companies. Journal of Business Ethics. Vol. 44 (2), 133-148. <https://doi.org/10.1023/A:1023391530903>, 14.5.2019.
- Powell, W. (1990) Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organizational Behavior, Vol 12, 295-336. Greenwich, CT: JAI Press.
- Rohweder, L. (3/2008). Kohti kestävä kehitystä – Pedagoginen lähestymistapa. Opetusministeriön julkaisuja. Haettu osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79112/opm03.pdf?sequence=1>, 17.6.2019.
- Roper, J. & Barker, J. (2011). Forum introduction: State-owned enterprises: issues of accountability and legitimacy. Management Communication Quarterly. Vol. 25 (4), 693-709. <https://doi.org/10.1177/0893318911415598>, 15.6.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html, 30.7.2019.
- Salo, K. (2010). Yhteiskuntavastuu – raportointi, merkitys ja tulkinta. Turun ammattikorkeakoulu.
- Silvasti, T. (2014). Sisällönanalyysi. Teoksessa: Massa, I. (toim.). polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Gaudeamus. Helsinki.
- Steurer, R. (2010). The Role of governance in corporate social responsibility: characterizing public policies on CRS in Europe. Policy Sciences. Vol. 43 (1), 49-72. <https://www.doi.org/10.2139/ssrn.2342120>, 14.6.2019.

- Suomen Standardisoimisliitto SFS ry (2019). ISO14001- maailman tunnetuin ympäristöjärjestelmämalli. Haettu osoitteesta: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_14000_ymparistojohtaminen/ymparistojarjestelma, 22.2.2019.
- Suomen Standardisoimisliitto SFS ry (2019). ISO9001 – Laadunhallinta. Haettu osoitteesta: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_9000_laadunhallinta/iso_9001_2015, 22.2.2019.
- Suomen Standardisoimisliitto SFS ry (2019). ISO26000- Yhteiskuntavastuu. Haettu osoitteesta: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_26000_yhteiskuntavastuu, 22.2.2019.
- Suomen YK-liitto (2019). Haettu osoitteesta: <https://www.yk-liitto.fi/yk-teemat/kestava-kehitys/kestavan-kehityksen-tavoitteet>, 7.5.2019.
- THL (2019). Sosiaalisesti kestävä kehitys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu osoitteesta: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/tavoitteet/sosiaalisesti-kestava-kehitys>, 26.2.2019.
- Tieteen termipankki (2018). Haettu osoitteesta: <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:globalisatio>, 2.10.2018.
- Tiihonen, A. (2018). Pro Gradu-tutkielma 2018. Yhteiskuntavastuu valtio-omisteisten ja yksityisomisteisten yhtiöiden raportoinnissa. Jyväskylän Yliopisto. Haettu osoitteesta: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59734/URN:NBN:fi:juu-201810034299.pdf?sequence=1>, 17.6.2019.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 6. uudistettu painos.
- Tullberg, J. (2012). Triple bottom line- a vaulting ambition. Journal of Business Ethics. Vol 21. Issue 3. 310-324. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2012.01656.x>, 15.7.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). Kansainvälinen työjärjestö ILO. Haettu osoitteesta: <https://tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo1>, 10.10.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). Opas OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille. Haettu osoitteesta: julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80005/TEM_opaat_1_2017_Opas_OECDn_toimintaohjeisiin_monikansallisille_yrityksille.pdf, 13.7.2018.
- UNDP (2018). Rule of Law and Human Rights 2018 Annual Report. Haettu osoitteesta: www.fi.undp.org/content/finland/fi_fi/home/presscenter/articles/2019/07/11/Rule_of_Law_and_Human_Rights_2018_Annual_Report.html, 4.8.2019.
- UNESCO (2009). UNESCO World Report – Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue. Haettu osoitteesta: https://www.un.org/en/events/culturaldiversityday/pdf/Investing_in_cultural_diveristy.pdf, 2.6.2019.
- UN General Assembly (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 october 2015, A/RES/70/1, <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>, 24.6.2019.

- UN Global Compact. (2006). Supplier Code of Conduct. Haettu osoitteesta: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/detail/2923>, 3.3.2019.
- UN Global Compact (2013). Code of Conduct and Ethics 2013. Haettu osoitteesta: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/learner/21375>, 3.3.2019.
- Valtioneuvoston kanslia (2011). Valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös 3.11.2011. Haettu osoitteesta: https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/356365/VNn_periaatepaeatoes_03112011.pdf/af8f288d-0762-4934-99d6-e9acfb1e4ffa/VNn_periaatepaeatoes_03112011.pdf.pdf, 13.7.2019.
- Valtioneuvoston kanslia (2015). Valtioneuvoston periaatepäätös sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisesta pörssiyritysten hallituksissa. Haettu osoitteesta: <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/5002649/Valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4%C3%B6s+-+p%C3%B6rssiyrity%C3%B6iden+hallitukset.pdf/6250f033f0d6-4a33-8f98-6da45d458101>, 13.7.2019.
- Valtioneuvoston kanslia (2016). Valtion omistajapolitiikkaa koskeva periaatepäätös 13.5.2016. Tase töihin – kasvua luovaa omistajapolitiikkaa. Haettu osoitteesta: https://vnk.fi/documents/10616/356365/Periaatep%C3%A4%C3%A4%C3%B6s_2016_korjattu.pdf/c24f66ca-ffbe-4fe9-a0da-b7b6a1205b9f/Periaatep%C3%A4%C3%A4%C3%B6s_2016_korjattu.pdf
- Valtioneuvoston kanslia (2017). Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta; Kestävän kehityksen Suomi – pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti (3/2017). Valtioneuvoston julkaisusarja 3/2017; ISBN 978-952-287-361-3., Helsinki. Lönnberg Print & Promo.
- Valtioneuvostonkanslia (2019). Valtion omistajaohjaus, yhtiöt. Haettu osoitteesta: <https://vnk.fi/omistajaohjaus/yhtiöt>, 4.4.2019.
- Valtioneuvoston kanslia (2019b). Valtion omistajaohjaus, aineistopankki. Haettu osoitteesta: <https://vnk.fi/omistajaohjaus/aineistopankki>, 11.6.2019.
- Valtioneuvoston kanslia (2019c). Valtion omistajaohjaus, lainsäädäntö ja hyvä hallintotapa.. Haettu osoitteesta: <https://vnk.fi/omistajaohjaus/lainsaadanto-hyva-hallinto>, 1.6.2019.
- Valtionalouden tarkastusviraston selvitys (2010). Kestävä kehitys valtionhallinnossa. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Valtionalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset (5/2017). Tuloksellisuustarkastuskertomus: Yritysvastuun ohjaus ja toteutus valtionyhtiöissä, Case: Arctia Oy, Kemijoki Oy, Vapo Oy. Haettu osoitteesta: <https://www.vtv.fi/julkaisut/yritysvastuun-ohjaus-toteutus-valtionyhtiöissä-case-arctia-oy-kemijoki-oy-vapo-oy/>, 1.5.2019.
- Valtionvarainministeriö (2002); Kestävä talous, hyvinvoinnin perusta. Taloudelliset ja talouspoliittiset katsaukset. Helsinki. Edita Prima.
- Virtanen P. & Stenvall J. (2010); Julkinen johtaminen. Tietosanoma.

- Vuontisjärvi, T. (2006). Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: an analysis of Finnish companies. *Journal of Business Ethics*. Vol.69 (4), 331-354. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9094-5>, 15.3.2019.
- Walker, H. & Brammer, S. (2009), Sustainable procurement in the United Kingdom public sector, *Supply Chain Management*, Vl. 14 No. 2, pp. 128-137. <https://doi.org/10.1108/13598540910941993>, 5.4.2019.
- Willis, A. (2003). The Role of the Global Reporting Initiative's Sustainability Reporting Guidelines in the Social Screening of Investments. *Journal of Business Ethics*, Vol. 43, No. 3, 233-237. Haettu osoitteesta: <https://www.jstor.org/stable/25074993>, 6.5.2019.
- World Heritage Center October (2012). UNESCO Publishing: Sustainable Development, Issue 65. Haettu osoitteesta: <https://whc.unesco.org/en/review/65/>, 30.4.2019.
- Yhdistyneet kansakunnat (2019). Yleistä. Haettu osoitteesta: <http://www.yk.fi/sdg>, 2.2.2019
- YK-liitto (2019). Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Haettu osoitteesta: https://www.yk-liitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/ihmisoikeuksien_yleismaailmallinen_julistus_1.pdf, 3.4.2019.
- Ympäristöhallinto (2013). EMAS-järjestelmä ja sen toteutuminen. Haettu osoitteesta: https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kulutus_ ja_ tuotanto/Ymparistojarjestelmat_ ja_ johtaminen/EMA-Sin_ toteutuminen, 2.2.2019.
- Ympäristöministeriö (1995). Suomen kestävän kehityksen toimikunta: Kestävä kehitys- lähivuosien toimenpiteitä Suomessa ja Suomen kansainvälisessä yhteistyössä. Helsinki 1995, 2painos.
- Ympäristöministeriö (2019). Kestävä kehitys. Haettu osoitteesta: http://www.ym.fi/fi-fi/ymparisto/kestava_kehitys/mita_on_kestava_kehitys, 8.1.2018 & 15.6.2019.

Aineisto

- Finnair Oyj 2012a. Eettiset toimintaohjeet (Code of Conduct). Haettu osoitteesta: <https://company.finnair.com/fi/finnair-yrityksena/eettiset-toimintaohjeet>, 31.7.2019.
- Finnair Oyj 2012b. Finnairin hankinnan toimintaperiaatteet (Supplier code of conduct). Haettu osoitteesta: <https://company.finnair.com/fi/finnair-yrityksena/eettiset-toimintaohjeet>, 31.7.2019
- Finnair Oyj 2018e. Finnair sijoituskohteena. Haettu osoitteesta: <https://www.investors.finnair.com/fi/finnair-as-an-investment/>, 18.8.2019.
- Finnair Oyj 2018d. Finnair Palkka- ja palkkioselvitys 2018. Haettu osoitteesta: <https://investors.finnair.com/fi/governance/remuneration> , 18.8.2019.
- Finnair Oyj 2018. Vastuullisuusraportti 2018. <https://investors.finnair.com/~media/Files/F/Finnair-IR/documents/fi/reports-and-presentation/2019/finnair-vastuullisuusraportti-2018.pdf>, 31.7.2019
- Finnair Oyj 2018b. Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2018. <https://investors.finnair.com/fi/governance>, 28.7.2019.

- Finnair Oyj 2018c. Finnair 2018 tilinpäätösmateriaali. Haettu osoitteesta: <https://investors.finnair.com/fi/reports-and-presentations>, 31.7.2019.
- Finnair Oyj 2019. Finnair – Factsheet. Haettu osoitteesta: <https://investors.finnair.com/fi/finnair-as-an-investment/factsheet>, 15.6.2019.
- Fortum Oyj 2018. Kestävä kehitys 2018 raportti. https://www.fortum.fi/sites/g/files/rkxjap156/files/investors-documents/fortum_kestava_kehitys_2018.pdf, 15.5.2019.
- Fortum Oyj 2019. Fortum vuosikatsaus 2018. Haettu osoitteesta: <https://www.fortum.fi/fortumin-vuosikatsaus-2018>, 15.5.2019.
- Fortum Oyj 2018a. Toimitusjohtajan liiketoimintakatsaus 2018. Haettu osoitteesta: <https://www.fortum.fi/fortumin-vuosikatsaus-2018>, 20.5.2019.
- Fortum Oyj 2018b. Taloudelliset tiedot 2018. Haettu osoitteesta: <https://www.fortum.fi/fortumin-vuosikatsaus-2018>, 20.5.2019.
- Fortum Oyj 2018c. Hallinnointi 2018. Haettu osoitteesta: <https://www.fortum.fi/fortumin-vuosikatsaus-2018>, 20.5.2019.
- Fortum Oyj 2018d. Palkitseminen 2018. Haettu osoitteesta: <https://www.fortum.fi/fortumin-vuosikatsaus-2018>, 20.5.2019.
- Fortum Oyj 2018e. Code of Conduct. Haettu osoitteesta: <https://fortum.com/about-us/our-company/values/code-conduct>, 20.5.2019.
- Fortum Oyj 2018f. Supplier code of conduct. Haettu osoitteesta: https://www.fortum.com/sites/g/files/rkxjap146/files/documents/fortum_supplier_coc_en.pdf, 20.5.2019.
- Posti Group Oyj (2018). Vastuullisuusraportti 2018. Haettu osoitteesta: https://www.posti.com/globalassets/corporate-governance/reports/2018/posti_2018_vastuullisuusraportti2018_fi.pdf, 31.7.2019.
- Posti Group Oyj (2018a). Työntekijän toimintaohje. Haettu osoitteesta: https://www.posti.com/globalassets/sustainability/code-of-conduct/posti_group_tyontekijan_toimintaohje_2019.pdf, 17.5.2019.
- Posti Group Oyj (2018b). Toimittajien menettelyohje. Haettu osoitteesta: <https://www.posti.com/globalassets/contact-us/sourcing/posti-group-toimittajien-menettelyohje.pdf>, 14.5.2019.
- Posti Group Oyj (2018c). Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Haettu osoitteesta: <https://www.posti.com/hallinnointi/raportit-ja-esitykset/selvitykset-hallinto-ja-ohjausjarjestelmasta/>, 31.7.2019.
- Posti Group Oyj (2018d). Postin palkka- ja palkkioselvitys 2018. Haettu osoitteesta: https://www.posti.com/globalassets/corporate-governance/reports/gc-state-ments/posti_2018_palkkajapalkkioselvitys_2_fi.pdf, 30.6.2019.

Lainsäädäntö

Arvopaperimarkkinalaki (746/2012). Annettu Helsingissä 14.12.2012.

Jätelaki (1072/1993). Annettu Helsingissä 3.12.1993.

Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus SopS37/1970. Annettu Helsingissä 5.8.1970.

Kuntalaki 365/1995. Annettu Helsingissä 17.3.1995.

Laki liikennejärjestelmästä ja maanteistä (503/2005). Annettu Helsingissä 23.6.2005.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Annettu Helsingissä 8.8.1986.

Laki valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta (1368/2007). Annettu Helsingissä 21.12.2007.

Laki valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta annetun lain muuttamisesta (1315/2016). Annettu Helsingissä 21.12.2016.

Laki viranomaisten suunnitelmien ja ohjelmien ympäristövaikutusten arvioinnista (200/2005). Annettu Helsingissä 8.4.2005.

Laki ympäristöhallinnosta (55/1995). Annettu Helsingissä 24.1.1995.

Maa-aineslaki (555/1981). Annettu Helsingissä 24.7.1981.

Maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999). Annettu Helsingissä 5.2.1999.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Ympäristösuojelulaki (86/2000). Annettu Helsingissä 4.2.2000.

9 LIITTEET

LIITE 1 : GRI-Sisältöindeksi case-organisaatioiden vastuullisuusraportoinneissa

GRI-raportoinnin yhdenmukaisuus Agenda2030-toimintaohjelman kanssa

Global Reporting Initiative (GRI) Standards-raportoinnin mukaisen peruslaajuuden (Core) edellyttämät tiedot tunnuslukuineen.

Standardien tunnuksot ovat yleisten standardien (Universal Standards) mukaiset

Standardien tunnukset ovat yleisten standardien (Universal Standards) mukaiset		FIN- NAIR	FOR- TUM	POSTI	Sisältää Agenda2030 Tavoitteet
GRI-Tunnus	Sisältö	Sisältyykö raportointiin			
Yleinen perussisältö					
Organisaatio		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
102-1	Raportoitavan organisaation nimi	x	x	x	x
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	x	x	x	x
102-3	Organisaation pääkonttori	x	x	x	x
102-4	Toimintamaat	x	x	x	x
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	x	x	x	x
102-6	Markkina-alueet, toimialat	x	x	x	x
102-7	Raportoitavan organisaation koko	x	x	x	x
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	x	x	x	x
102-9	Toimitusketju	x	x		x
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	x	x	x	x
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	x	x	x	x
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	x	x	x	x
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	x		x	x
Strategia					
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	x	x	x	x
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	x	x	x	x
Liiketoiminnan eettisyys					
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	x	x	x	x
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	x	x	x	x
Hallinto					
102-18	Hallintorakenne	x	x	x	x
102-19	Vastuunjako	x	x	x	x
102-20	Vastuuhenkilöt	x	x	x	x
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	x	x	x	x
102-22	Hallituksen kokoonpano	x	x	x	x
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	x	x	x	x
102-24	Hallituksen valinta	x	x	x	x
102-25	Eturistiiriitojen välttäminen	x	x	x	x
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategiiden määrittelyssä	x	x	x	x
102-27	Ylimmän hallintoelimen kollektiivinen tieto				x
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	x	x	x	x
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	x	x	x	x
102-30	Rieskienhallinnan tehokkuuden arviointi	x	x	x	x
102-31	Riskiarviointien frekvenssi	x	x	x	x
102-32	Yritysvastuuraportin katselmointi	x	x	x	x
102-33	Epäkohtien kommunikointi	x	x	x	x
102-34	Kriittisten huolenaiheiden luonne ja kokonaismäärä	x	x		x
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	x	x	x	x
102-36	Palkkion määrittämismenettely	x	x		x
102-37	Sidosryhmien osallituminen palkkioihin	x	x		x
102-38	Vuotuinen kokonaiskorvaus	x	x		x
102-39	Vuotuisen kokonaiskorvaussuhteen prosentuaalinen kasvu	x	x		x
Sidosryhmävuorovaikutus					
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	x	x	x	x
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	x		x	x
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	x	x	x	x

102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	x	x	x	x
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	x		x	x
Raportointikäytäntö					
102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	x	x	x	x
102-46	Raportin sisällön määrittely	x	x	x	x
102-47	Olennot näkökohdat	x	x	x	x
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	x	x	x	x
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	x	x	x	x
102-50	Raportointijakso	x	x	x	x
102-51	Edellisen raportin päiväys	x	x	x	x
102-52	Raportin julkaisuviite	x	x	x	x
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	x	x	x	x
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	x	x	x	x
102-55	GRI-sisällysluettelo	x	x	x	x
102-56	Raportoinnin varmennus	x	x		x
Johtamismalli					
103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	x	x	x	x
103-2	Johtamismallin komponentit	x	x	x	x
103-3	Johtamismallin arviointi	x	x		x
Taloudelliset vaikutukset					
Taloudelliset tulokset					
201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	x	x	x	x
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	x	x		x
201-3	Etuuspohjaiset eläkejärjestelyt ja muut eläkejärjestelyt		x	x	x
201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen avustus	x	x	x	x
Markkinaolosuhteet					
202-1	Lähtötason palkan vertailu sukupuolen mukaan paikalliseen minimipalkkaan				x
202-2	Paikallisyhteisöstä palkatun ylimmän johdon osuus				x
Välilliset taloudelliset vaikutukset					
203-1	Infrastruktuuri-investoinnit ja tuetut palvelut			x	x
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	x		x	x
Hankintakäytännöt					
204-1	Osuus menoista paikallistuottajille			x	x
Korruptionvastaisuus					
205-1	Korruptioon liittyvien riskien arviointi		x	x	x
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	x	x	x	x
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	x	x	x	x
Kilpailun rajoittaminen					
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävää markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	x	x	x	x
Ympäristövaikutukset					
Materiaalit					
301-1	Materiaalit, joita käytetään painon tai tilavuuden mukaan		x		x
301-2	Käytetyt kierrätysmateriaalit		x		x
301-3	Regeneroidut tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit				x
Energia					
302-1	Energian kulutus organisaatiossa	x	x	x	x
302-2	Energian kulutus organisaation ulkopuolella			x	x
302-3	Energiaintensiivisyys	x	x		x
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	x	x	x	x
302-5	Vähennykset tuotteiden ja palveluiden energiatarpeesta	x		x	x
Vesi ja vaikutukset					
303-1	Vuorovaikutus veden kanssa, jaettuna resurssina		x		x
303-2	Vedenpoistoon liittyvien vaikutusten hallinta				x
303-3	Vedenotto		x		x
303-4	Vedenpurku		x		x
303-5	Veden kulutus		x		x
Luonnon monimuotoisuus					
304-1	Omistettut, leasatut, hallinnoidut toimipaikat, jotka sijaitsevat suojelualueiden				x

	tai biologisen monimuotoisuuden kannalta merkittävien alueiden vieressä				
304-2	Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden merkittävät vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen	x			x
304-3	Suojellut tai kunnostetut elinympäristöt		x		x
304-4	IUCN:n punaisen listan lajit ja kansalliset suojeluluettelossa olevat lajit, joiden elinympäristöt sijaitsevat toiminta-alueilla				x
Päästöt					
305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt	x	x	x	x
305-2	Epäsuoran energian kasvihuonekaasujen päästöt	x	x	x	x
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt	x	x	x	x
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	x	x	x	x
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	x		x	x
305-6	Otsonikerrosta heikentävien aineiden päästöt	x			x
305-7	Typpioksidit, rikkioksidit ja muut merkittävät päästöt ilmaan		x		x
Jätteet					
306-1	Vedenpoisto laadun ja määrän mukaan				x
306-2	Jätteet jätelajeittain ja käsittelytavan mukaan jaoteltuna	x	x	x	x
306-3	Merkittäviä vuotoja		x		x
306-4	Vaarallisten jätteiden kuljetus				x
306-5	Vesistöt, joihin vedenpoisto ja valuminen vaikuttavat				x
Määräystenmukaisuus					
307-1	Ympäristölakien ja sääntöjen rikkominen	x	x	x	x
Toimittajan ympäristöarviointi					x
308-1	Uudet toimittajat, jotka seulottu ympäristökriteerien avulla			x	x
308-2	Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toimenpiteet		x		x
Sosiaaliset vaikutukset					
Työsuhteet					
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja henkilöstön vaihtuvuus	x	x	x	x
401-2	Kokoaikaisille työntekijöille myönnetyt edut, joita ei myönnetä väliaikaisille tai osa-aikaisille työntekijöille			x	x
401-3	Vanhempainvapaa				x
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet					
402-1	Uudenleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitus aika	x		x	x
Työterveys- ja turvallisuus					
403-1	Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä		x	x	x
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapauksien tutkinta	x	x	x	x
403-3	Työterveyspalvelut	x	x		x
403-4	Työntekijöiden osallistuminen konsultointi ja viestintä työterveys ja turvallisuus asioissa				x
403-5	Työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuuskoulutus		x		x
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen		x		x
403-7	Liikesuhteisiin suoraan liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäiseminen ja lieventäminen				x
403-8	Työntekijät, jotka kuuluvat työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmään				x
403-9	Työhön liittyvät vammat		x		x
403-10	Työhön liittyvä sairaus		x		x
Koulutus ja henkilöstön kehittäminen					
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	x	x	x	x
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	x	x	x	x
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	x	x	x	x
Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet					
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	x	x	x	x
405-2	Naisten ja miesten perupalkkojen suhde		x	x	x
Syrjimättömyys					
406-1	Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet		x	x	x
Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus					
407-1	Toiminnot ja toimittajat, joissa oikeus yhdistymisvapaudelle ja kollektiivinen neuvotteluoikeus voi olla vaarassa		x		x
Lapsityö					x
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski lapsityövoimalle		x		x

Pakkotyö					
409-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat, joilla on huomattava riski pakkotyöhön		x		x
Turvallisuuskäytännöt					
410-1	Turvallisuushenkilöstö on koulutettu ihmisoikeuspolitiikkaan tai -menettelyihin				x
Alkuperäiskansojen oikeudet					
411-1	Alkuperäiskansojen oikeuksien loukkauksia koskavat tapaukset				x
Ihmisoikeusarviointi					
412-1	Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeusarviointi	x	x	x	x
412-2	Työntekijöiden koulutus ihmisoikeuspolitiikoista tai -menettelyistä		x	x	x
412-3	Merkittävät sijoitus sopimukset ja sopimukset, jotka sisältävät ihmisoikeuslausekkeita tai niille tehtiin ihmisoikeusarvio		x		x
Paikallisyhteisöt					
413-1	Toiminta paikallisen yhteisön osallistumisen, vaikutusten arviointien ja kehitysohjelmien kanssa				x
413-2	Toiminnot, joilla on merkittäviä todellisia ja mahdollisia kielteisiä vaikutuksia paikallisiin yhteisöihin		x		x
Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi					
414-1	Uudet toimittajat, jotka seulottiin sosiaalisten kriteerien avulla			x	x
414-2	Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	x	x		x
Poliittinen vaikuttaminen					
415-1	Poliittiset kannanotot	x	x	x	x
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus					
416-1	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi	x			x
416-2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	x		x	x
Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio					
417-1	Tuotteita ja palveluita koskevia tietoja ja merkintöjä koskevat vaatimukset				x
417-2	Tuoteinformaation ja tuotemerkintöihin liittyvien määräysten rikkomukset	x			x
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	x	x	x	x
Asiakkaiden yksityisyyden suoja					
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	x		x	x
Määräystenmukaisuus					
419-1	Lakien ja säästöjen rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	x	x		x

LIITE 2: Esimerkki Finnair Oyj:n sosiaalisen vastuun sisältö 2018

Finnair

Johtaminen, henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi	
Ei syrjintää	Ikä, sukupuoli, etninen tai kansallinen tausta, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vamma, sukupuolinen suuntautuminen & muut henkilökohtaiset ja olosuhteiden perusteella tapahtuva syrjintä
Ei häirintää	puuttumis- ja ilmoitusvelvollisuus & ohjeistus Matalan kynnyksen puuttumisen malli käytössä
Tasa-arvo	Kaikilla samat oikeudet työllistyä & edetä uralla samasta työstä sama palkka kaikille naisten ja miesten tasavertainen oikeus perhe-elämään
Johtamisen ja osaamisen kehittäminen	Johtamisen kehittäminen Kuuden viikon vaihto-ohjelma eri markkina-alueelle Hyvinvoinnin ja sitoutumisen henkilöstötutkimus

Työhyvinvointi ja -terveys	
Työhyvinvointiohjelma	henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen koko työuran ajan Edistää henkilöstötuottavuutta työnantajakuva edistäminen yhteiskuntavastuun sosiaalisen osuuden toteutuminen
Työturvallisuusohjelma	hyvien käytäntöjen yhdistäminen toimintoja ja tilojen koskevat periaatteet yhdenmukaisia työturvallisuuden johtamisjärjestelmässä mukana työterveys
Työterveyshuolto	painopiste ennaltaehkäisevässä toiminnassa varhaisen välittämisen malli käytössä työkykyriskin hallintamalli käytössä Euroopan laatupalkintomallin mukainen viitekehys
Yhdistymisvapaus & kollektiivinen neuvotteluoikeus	
Neuvottelut yhtiön ja henkilöstön välillä	osa yhtiön normaalia toimintaa oikeus sopia työehdoista palkka- ja palkkioselvityksen läpinäkyvyys
Asiakaskokemusten johtaminen	
lisäarvopalvelu	tarjota kokonaisvaltaista ja korkealaatuista palvelua matkatavaroiden toimittaminen turvallisesti ja aikataulun mukaisesti
tuotevastuu	lento- ja elintarviketurvallisuus vastuu henkilöasiakkaista vastuu kuljetettavasta rahdista
poikkeustilanteet	varautuminen ja poikkeustilanteiden prosessikaaviot
yhteistyö & alihankinta	ottaa vastuun kokonaislaadusta, vaikka yhteistyökumppanin tuottama palvelu yhteistyökumppanit sitoutuvat Finnairin laadullisiin ja eettisiin ohjeisiin
Lentoturvallisuus	
Safety Management System	turvallisuusjärjestelmän kehittäminen sisältää turvallisuuspolitiikan lentoturvallisuusriskien hallinta henkilöstön ja alihankkijoiden turvallisuuskoulutus jatkuvan arvioinnin toteuttaminen
Turvallisuusraportti henkilöstö & alihankinta	turvallisuutta heikentävien prosessien & elementtien tunnistaminen jokainen raportti analysoidaan & riskiluokitellaan seuraa ja analysoi objektiivista dataa (mm. lentodata) vakavissa turvallisuustapahtumissa suoritetaan objektiivinen tutkinta turvallisuustutkinta itsenäistä, ei yhtiön alaisuudessa avoin vuoropuheluyhteys valvontaviranomaisten kanssa
Huolenpito asiakkaista	
Epäsäännöllisyydet	Oma yksikkönsä asiakkaille koituvan haitan minimointi asiakaspalvelun seuranta ja valvonta asiakaspalaute & asiakastytyväisyys

	asiakastyytyväisyyden ulkopuolisten mittausten tuottaminen yhteistyökumppaneiden jatkuva arviointi tavoitteiden ja toteuman vertailu
Asiakastiedot	
Asiakkaiden yksityisyys	asiakkaiden henkilö- ja muiden tietojen asianmukainen käsittely tietojen luottamuksellisuuden takaaminen tietojen turvallisuudesta vastaaminen tietojen oikeellisuudesta vastaaminen EU: tietosuoja-asetuksen määräysten mukaisuus asiakkaiden henkilötietojen käsittelymää määrittelee tietosuojalainsäädännön
Rahti ja maapalvelut	
Finnair Cargo Oy	vastuu rahdin perille toimittamisesta samassa kunnossa kun noudettaessa Finnair Cargon yleiset kuljetusehdot kansainväliset ja kansalliset määräykset sujuvat logistiikkapalvelut toimitusten huolehtiminen perille määrättyssä aikataulussa yhteistyön ja alihankinnan toimittajien arviointiprosessi
Finnair Kitchen	
Elintarvike- ja tuotevastuuturvallisuus	tuoteturvallisuus lennoilla laadun takaaminen lennolla elintarviketurvallisuusjärjestelmän käyttö lainmukaisuus alan yleisten standardien mukaisuus yhteistyön ja alihankinnan toimittajien arviointiprosessi
Finnair Ground Operations	
Lentoasemapalvelut	maapalveluiden hankinta laatukriteereistä huolehtiminen laadunvalvonnasta huolehtiminen viranomaismääräysten mukaisuus yhteistyön ja alihankinnan toimittajien arviointiprosessi

LIITE 3. Esimerkki Finnair Oyj:n energiankulutuksen tekijät ja toimenpiteet 2018

Finnair ympäristötoimet, energia 2018	
Energiankulutus	
Organisaation oma energiankulutus	
	pääkulutus liikennepolttoaineessa ympäristökuormitus suurin fossiilisen polttoaineen käytössä
Polttoaineen kulutus	
	Kokonaiskulutus kasvoi 109,6 milj. KG / 11,9% Finnair 930 9783 tonnia NoRRa 89 090 tonnia (Nordic Regional Airlines) Wet Lease 11 252 tonnia (muilta lentoyhtiöiltä vuokratut lennot) uusiutumaton lentopetroli 1 031 125 265 Kg uusiutumaton maakaalu 233 427 Kg uusiutuva maakaalu 33 108 Kg

aurinkoenergia 287 MWh
uusiutumaton, kiinteistöjen sähköt 37 932 MWh
uusiutumaton, kiinteistöjen lämpö 34 146 MWh
Energiantesiteetti
Lentokoneiden polttoainetehokkuus
moderni kalusto
polttoainetehokkuuden seuranta hyötykuormamittarilla
*sis. matkustajatäyttöaste, rahdin määrä ja etäisyydet
polttoainetehokkuus keskittyy omaan operointiin
Kiinteistöjen energiatehokkuus
kiinteistöjen kokonaiskuutimäärä 2,8milj. m ₃
kiinteistöjen energiatehokkuus 25,6 KWh/m ₃
Energiankulutuksen vähentäminen
Laivaston keski-ikä 9,5 vuotta.
Uudet koneet kuluttavat 20-25% vähemmän polttoainetta.
Hiilidioksidipäästöt vähentyivät uusien koneiden myötä.
A350 XWB lentokoneita laivueessa 12 kappaletta
Airbus A321 koneen vastaanottaminen
Airbus A350 XWB koneiden hankintaan sitoutuminen (19kpl)
* tavoitteena vähentää hiilidioksidipäästöjä 17% / lennetty tonniKM
Airbus A350 XWB koneiden rahti- ja matkustaja kapasiteetti +20%
käytössä polttoainetehokkuusohjelma
* optimaalisen reitityksen laskeminen
PACE-ohjelman käyttöönotto
lentoprofiilien optimoiminen
yhdellä moottorilla rullaaminen portilta (-120 tonnia polttoainetta / vuosi)
lentokoneiden painon seuranta
operatiivisten prosessien tehokkuus
lentokoneiden vesihuollon tehokkuus
polttoainetankkauksen tehokkuus
lennolla veden määrän pienentäminen (-100 tonnia polttoainetta / vuosi)
lennoilla käytettyjen materiaalien valinta kevyempiin materiaaleihin
vain tarpeellisen polttoaineen tankkaus lennolle
rahdin tehokas kontteihin pakkaus (ei turhia kontteja lennolla, -200tonnia polttoainetta /vuosi)
lennolla digitaaliset lehdet, painon ja polttoaineen vähentämiseksi
kapearunkoisten koneiden sisätilamuutokset (-450 tonnia polttoainetta /vuosi)
sitoutuminen Suomen pitkän aikavälin energia- ja ilastostrategiaan
valtioneuvoston energiatehokkuustoimenpiteiden periaatepäätökseen sitoutuminen
kiinteistöjen energiakulutus 2016-2025 -7%
mainosvalojen ja kiinteistöjen valojen sammutus "Earth hour" aikana
henkilökunnalle tiedottaminen vapaa-ajan energiatehokkuuden mahdollisuuksista
ilmailualan biopolttoainekeskeytyksen edistäminen
toimii aktiivisena Nordic Initiative for Sustainable Aviation- työryhmässä
Vähennykset tuotteiden ja palveluiden energiatarpeessa
polttoainekulutus vähentynyt matkustajapaikkaa kohden
polttoaine / myyty tonniKM kasvoi, ei hyödynnetty rahtikapasiteettia
Lentomelu

pääasiassa moottori- ja aerodynaamista melua
lähtö- ja saapumisaikojen suunnittelu vähemmän haitalliseen aikaan
jatkuva liuku (CDA) vähentää melua 10 km säteellä lentokentästä
ruuhkaisina aikoina, CDA:n käyttö ei mahdollista
CDA- lähestymisten lisäys 2018-2020 +1%
95% lentokoneista täyttää vaatimukset hiljaisimmalle meluluokitukselle

Toimintapaikat suojelluilla alueille tai niiden lähdeisyydessä & korkean bioversiteetin alueilla

liiketoiminnan olennaisten ekosysteemipalveluiden kartoitus
turismin henkiset ja eettiset arvot
ilmanlaadun ja ilmaston säätely, tautiensäätely & tuholaisten hallinta
yhteistyökumppaneiden osallistuminen bioversiteettiä ylläpitäviin hankkeisiin
monimuotoisuuden haittojen ja uhkien arviointi
asiakasinformointi luonnon monimuotoisuuden säilyttämisestä
Suomen Luonnonsuojeluliiton sademetsien metsitys- ja biodiversiteettihankkeen tukeminen
uhanalaisten eläinten tai niiden osien kuljetuksen kieltäminen rahtiverkostossa
allekirjoittanut julkilausuman laittomien villieläinten salakuljetuksesta
biopolttoaineiden korvaaminen osin fossiilisilla polttoaineilla
uusiutuvien energialähteiden raaka-aineiden alkutuotanto kestävän kehityksen mukaista